

DOCUMENT RESUME

ED 266 854

PS 015 650

AUTHOR Jonsson, Arne
TITLE Daghemsklimat: Uppfostringsattityder, engagemang och kanslor infor arbetet hos daghemspersonal. (Attitudes of Child-Rearing, Engagements and Feelings towards Work by Personnel at Day-Care Centers).
INSTITUTION Linkoping Univ. (Sweden). Pedagogiska Inst.
SPONS AGENCY Swedish Delegation for Social Research (Sweden).
PUB DATE 83
NOTE 66p.; For related documents, see PS 015 648-654.
PUB TYPE Reports - Research/Technical (143) --
Tests/Evaluation Instruments (160)
LANGUAGE Swedish
EDRS PRICE MF01/PC03 Plus Postage.
DESCRIPTORS Age Differences; *Child Rearing; *Day Care Centers; Early Childhood Education; Employment Experience; Foreign Countries; *Organizational Climate; Questionnaires; Socialization; *Teacher Attitudes; *Teacher Background; Teacher Behavior; Teacher Participation
IDENTIFIERS *Sweden

ABSTRACT

Approximately 900 employees in the day care centers in one Swedish commune answered a questionnaire measuring child rearing attitudes and personnel's engagement and feelings concerning their work with the children. The child rearing attitudes were described as either "present-focused" or "future-focused." Of particular interest in this investigation was the issue of how answers to the questionnaire were related to such variables as type of education, age of respondent, length of day care employment, and whether or not personnel had children of their own. Findings indicated that personnel older than 35 years were more future-focused towards child rearing than the younger personnel. They were also more engaged in the work with the children. Educational background was not significantly related to attitudes toward child rearing. Approximately 30 references include 15 English entries. The survey instrument is included. (RH)

* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION
CENTER (ERIC)

X This document has been reproduced as
received from the person or organization
originating it.

☐ Minor changes have been made to improve
reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this docu-
ment do not necessarily represent official NIE
position or policy.



PEDAGOGISKA INSTITUTIONEN
581 83 Linköping 013/28 10 00

DAGHEMSKLIMAT

Uppfostringsattityder, engagemang och känslor
inför arbetet hos daghemspersonal

Arne Jönsson

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS
MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

Arne Jönsson

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES
INFORMATION CENTER (ERIC)."

Pedagogik 3 - uppsats

Höstterminen 1983

Handledare: Bodil Ekholm, Anna Hedin

ED266854

PS 015650

Abstract

ATTITUDES OF CHILD-REARING, ENGAGEMENTS AND FEELINGS TOWARDS WORK BY PERSONNEL AT DAY-CARE CENTERS.

This is a description of one part of the study "Day-care climate and its effects on children's social and emotional behavior".

This part is based on a questionnaire which about 900 employees in the day-care centers in one Swedish commune have answered.

The questionnaire measures attitudes of child-rearing and the personnel's engagement and feelings concerning their work with the children. The child rearing attitudes were described as either "present-focused" or "future-focused".

The purpose of this part of the study is to investigate how the answers of the questionnaire are related to variables such as type of education, age of the personnel, if the personnel has children of their own, and during how long time they have been working in day-care.

Results:

The older personnel (> 35 years) was more future-focused towards child-rearing than the younger personnel. They were also more engaged in the work with the children. The difference of educational background had no importance as to attitudes of child-rearing.

The report covers 53 pages.

Keywords: Day-care centers, education, behavior, climate of child-rearing, socialization, group-working, experience

Jönsson, A. 1983

Department of Education and Psychology,
Linköping university



Avdelning, institution, fakultet

Pedagogiska institutionen
581 83 LINKÖPING

ISBN:

ISSN:

Rapportnr:

Upplagens storlek: 50 ex

Datum: 1983-12-31

Projekt

Titel:

DAGHEMSKLIMAT

Uppfostringsattityder, engagemang och känslor
inför arbetet hos daghemspersonal

Författare:

Arne Jönsson

Uppdragsgivare:

60-poängsuppsats i
examensämnet Pedagogik

Dnr:

Rapporttyp:

- ☐ Ansökan
- ☐ Delrapport
- ☐ Reserapport
- ☐ Slutrapport
- ☒ Övrig rapport

Rapportspråk:

- ☒ Svenska
- ☐ Engelska
- ☐ _____

Sammanfattning (högst 150 ord)

Denna undersökning är en del av en större undersökning kallad "Studier av daghemsklimat och dess effekter på barns sociala och emotionella beteende" som pågår vid pedagogiska institutionen i Linköping. Undersökningen bygger på en enkät för att mäta uppföringsattityder, engagemang och känslor inför arbetet som har skickats ut till samtliga daghem i Linköpings kommun. Syftet med denna delstudie är att undersöka hur dessa enkätsvar samverkar med bakgrundsvariablerna utbildning, ålder, att ha egna barn, anställningstid inom barnomsorgen samt daghemstyp.

Nyckelord (högst 8)

Daghem, utbildning, beteenden, uppföringsklimat, socialisation, arbetslag, erfarenhet, yrkeskategorier

Bibliotekets anteckningar

SAMMANFATTNING

Denna undersökning är en del av en större undersökning kallad "Studier av daghemsklimat och dess effekter på barns sociala och emotionella beteende" som pågår vid pedagogiska institutionen i Linköping. En enkät för att mäta uppfostringsattityder, engagemang och känslor inför arbetet har skickats ut till samtliga daghem i Linköpings kommun. Syftet med denna delstudie är att undersöka hur dessa enkätsvar samverkar med bakgrundsvariablerna utbildning, ålder, att ha egna barn, anställningstid inom barnomsorgen samt daghemstyp.

Populationen bestod av 949 anställda på daghem i Linköping. Av dessa inkom 919 svar. Bortfallet var således endast 3%.

Resultatet av undersökningen tyder på att instrumentet som konstruerats verkligen förmår mäta vad det avsett att mäta. Av de resultat som kommit fram kan nämnas:

- Åldern var den enda bakgrundsvariabel som gav signifikant skillnad på den del som rörde uppfostringsattityder.
- Engagemang däremot gav signifikant skillnad för samtliga bakgrundsvariabler utom daghemstyp.
- Känslor inför arbetet delades upp i Glädje, Osäkerhet, Värme och Irritation. Av dessa gav Glädje signifikant skillnad för bakgrundsvariablerna utbildning och ålder. Osäkerhet för bakgrundsvariablerna utbildning och anställningstid inom barnomsorgen samt Irritation för bakgrundsvariablerna att ha egna barn och ålder. Värme gav ingen signifikant skillnad mot någon bakgrundsvariabel.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

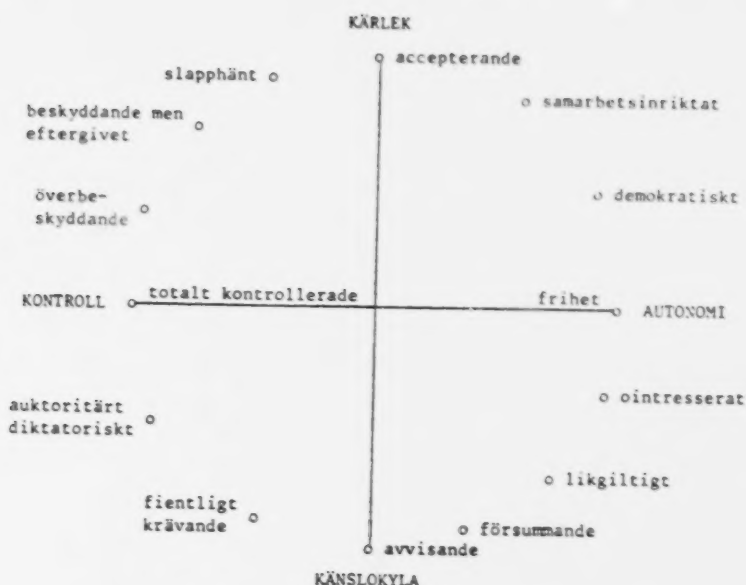
1. INLEDNING	2
2. TEORETISK BAKGRUND	5
2.1 Teorier om utbildning och attitydförändringar	5
2.2 Socialisation och individualisering	7
2.3 Yrkeskategorier på daghem	10
2.4 Arbetslag på daghem	13
2.5 Roller, stilar och strategier på daghem	15
2.6 Daghemstyper	16
2.7 Betydelsen av att ha egna barn	18
2.8 Engagemang och känslor inför arbetet	20
3. SYFTE	21
4. METOD	23
4.1 Mätinstrument	23
4.2 Population	25
4.3 Omgrupperingar och bearbetningar	27
5. RESULTAT	31
5.1 Diskrepans	31
5.2 Samverkan mellan bakgrundsvariabel och enkätsvar	37
5.3 Resultatsammanfattning	41
6. RESULTATDISKUSSION	43
6.1 Mätinstrumentet	43
6.2 Diskrepansen mellan brukar göra och skulle vilja göra.	44
6.3 Samband mellan bakgrundsvariablerna och enkätfrågorna.	46
6.4 Kort sammanfattning	49
7. REFERENSER	51
BILAGA	54

1. INLEDNING

Vid pedagogiska institutionen i Linköping pågår en undersökning av daghemsklimat vars bakgrund, syfte och mätinstrument beskrivs utförligt i B. Ekholm, M. Ekholm & A. Hedin (1982). Studien syftar till:

1. "Att undersöka i vilken mån det förekommer samstämmiga uppfostringsattityder på daghem" (Ekholm et al, 1982, s 68)
2. "Att undersöka i vilken mån uppfostringsattityderna åtföljs av överensstämmande handlingsmönster" (Ekholm et al, 1982, s 69)
3. "Att undersöka hur uppfostringsattityderna samverkar med olika bakgrundsvariabler som t ex personalens ålder, yrkeserfarenhet, utbildning, daghemmets socioekonomiska struktur" (Ekholm et al, 1982, s 70)
4. "Att undersöka hur olikheter i uppfostringsklimat påverkar barnens sociala och emotionella beteenden" (Ekholm et al, 1982, s 70)

De flesta undersökningar rörande uppfostringsklimat som gjorts handlar om relationen mor-barn. Utifrån dessa har man konstaterat att det är de grundläggande förhållningssätten som är väsentligast för barnets socialisering och personlighetsutveckling. (Evenshaug & Hallen, 1974). Flera undersökningar har karakteriserat uppfostringsklimat i olika dimensioner: accepterande - avvisande, dominerande - eftergivande, överbeskyddande, demokratiskt - auktoritärt. Efter faktoranalytiska studier har Schaefer (Schaefer, 1958 i Ekholm et al, 1982) och Becker (Becker, 1964 i Ekholm et al, 1982) försökt finna några grundläggande dimensioner. Båda modellerna karakteriseras av att man ordnar uppfostran längs ortogonala axlar, tre för Becker (Beckers tredje dimension rör engagemanget i barnet) och två för Schaefer. Huvuddimensionerna mellan de båda modellerna överensstämmer, och kan åskådliggöras utifrån Schaefers modell.



Figur 1. Schaefers modell (Ur Ekholm et al, 1982 s 47)

Utifrån modellerna ovan kan man särskilja olika uppfostringsklimat, beroende på var i koordinatsystemet man befinner sig. Ett uppfostringsklimat med hög grad av autonomi och låg grad av värme karakteriseras av att man struntar i vad barnen gör, man låter barnen sköta sig själv. De uppfostringsklimat som vi intresserar oss för är följande:

- **framtidssinriktat:** karakteriserat av "hög grad av värme och samtidigt hög grad av autonomi" (Ekholm et al, 1982 s 67)
- **nutidssinriktat:** karakteriserat av hög grad av kontroll. Beroende på graden av känslöengagemang får vi antingen:
 - överbeskyddande: hög grad av värme
 - auktoritärt: låg grad av värme

Det mätinstrument som används i undersökningen bygger på Schaefers och Beckers modeller för uppfostringsklimat. Klimatundersökningen inleds med att en enkät rörande uppfostringsklimat skickas ut till samtliga daghem i Linköpings kommun. Därefter skall 12 daghem väljas ut för närmare studier; observationer av verksamheten och intervjuer av vuxna samt bildenkäter med barn. Slutligen analyseras materialet.

I denna rapport görs en analys av den enkät rörande uppfostringaklimat, engagemang och känslor inför arbetet som skickats ut till samtliga daghem i Linköpings kommun. Analysen görs huvudsakligen med utgångspunkt från syfte 3 ovan, dvs enkätsvarens samverkan med de olika bakgrundsvariablerna.

2. TEORETISK BAKGRUND

Den teoretiska genomgången inleds med teorier om utbildning och attitydförändring i samband med utbildning. Därefter följer en del om socialisation och individualisering och vilka faktorer som påverkar dessa. Avsnittet "Yrkeskategorier på daghem" handlar mer specifikt om de yrkeskategorier och den utbildning som daghemspersonal har.

Allt daghemsarbete i Sverige utförs i arbetslag. Vad detta är och innebär behandlas i ett avsnitt, som följs av en genomgång av vad roller och strategier är och vilken betydelse de har för personalen som arbetar på daghem. Olika daghemstyper i Linköping behandlas helt kort, och därefter följer några egna reflektioner kring betydelsen av att ha egna barn, när man arbetar inom barnomsorgen. Litteraturgenomgången avslutas med ett avsnitt om engagemang och känslor inför arbetet.

2.1 Teorier om utbildning och attitydförändringar

Vid arbete med människor, och kanske framförallt barn, räcker det inte med att man har kunskaper om hur man skall handla. Ofta ställs man inför situationer där man måste handla reflexmässigt eller känslomässigt. Då är det viktigt att man verkligen lyckats integrera kunskaperna och därmed även ändrat attityd.

"När det gäller utbildning, är det rimligt att anta att de mest genomträngande och värdefulla effekterna på deltagarna består just i att man påverkar sättet att tänka och att uppfatta de områden och problem som utbildningen handlar om." (Marton et al, 1979, s 149)

Denna kvalitativa syn på kunskaper innebär att eleverna kan "se över" de exempel och illustrationer som presenteras i undervisningen mot en förståelse för den principellt viktiga och allmängiltiga kunskapen. För att få denna förståelse måste eleverna själva vara aktiva, de måste fråga sig varför, och aktivt söka svar. En djupinriktad inläring där eleverna ser till helheten och kunskapernas användning. Kunskaperna måste kännas meningsfulla. Marton et al (1979) anser att det är nödvändigt att man skär ner på mängden stoff i utbildningarna, och istället bearbetar de centrala tankarna mer ingående.

William Perry (1970, i Marton et al, 1979) fann att kunskapsuppfattningen hos universitetsstudierande förändrades med ökande studietid. Först är den ytinriktad, dvs man uppfattar kunskapen kvantitativt, som en samling fristående delar att lära in. Efter en tids studier blir kunskapsuppfattningen mer djupinriktad, man ser till ideer och sammanhang. Hasselgren (1982) ta-

lar om att observera abstrakta skeenden, att förstå en händelse inte utifrån kunskap om dess detaljer utan att notera beteenden på ett högre plan.

Den tredje fasen kommer när man tar ställning för en åsikt, och gör den till sin. Att nå den tredje fasen i en utbildning kanske inte alltid är möjligt, utan den delen kommer först när eleven kommit ut i arbetslivet. Däremot bör eleverna nå den andra fasen under studietiden. Dels för att överhuvudtaget klara av studierna, det går inte att i längden bara banka in fakta inför en tentamen utan att söka kunskap eller förståelse. Men även för att kunna tillgodogöra sig utbildningen så att kunskapen sitter kvar när eleven kommer ut i arbetslivet.

Man kan tillgodogöra sig utbildning på i princip tre olika sätt beroende på den enskilda individens förutsättningar och uppfattningar. Stämmer undervisningen överens med individens förutsättningar och uppfattningar kan man integrera kunskaperna med de egna attityderna. Om kunskaperna däremot inte stämmer med den egna uppfattningen kan de medföra ett intellektuellt tillägnande, utan grundläggande attitydförändringar. Slutligen kan man, beroende på omognad, bristande erfarenhet eller liknande, acceptera kunskaperna utan att integrera dem med de egna attityderna och uppfattningarna. (Ekholm et al, 1982).

Eftersom personalen på daghem ofta placeras i känslomässigt intensiva situationer är det ytterst väsentligt att man kan integrera de nya kunskaper man får med sin tidigare uppfattning. Om detta inte är fallet finns det risk för att det uppstår situationer som leder till en konflikt mellan de kunskaper man fått under utbildningen och den uppfostran eller attityd man hade tidigare. (Ekholm et al, 1982)

Schill (1973) anser att de grundläggande värderingar och attityder som förskollärarelever har när de kommer till skolan måste bearbetas. Speciellt för att de elever som går på förskollärarutbildningen själva vuxit upp i ett auktoritärt uppfostringsklimat. Nu, år 1983, kan man kanske anse att de flesta av de elever som utbildar sig till förskollärare eller barnskötare inte blivit lika auktoritärt uppfostrade.

Det är alltså väsentligt att man förändrar attityd hos förskollärareleverna. Man vill ge den färdiga förskolläraren en attityd där förståelse för barn och samspelet mellan barn och vuxna innebär att personalen respekterar barnet och ser det som en individ med egna behov och resurser. Samtidigt skall man inge förtroende så att barnet känner tillit till den vuxne. Personalens påverkan sker inte bara i de direkta kontakterna med barnen, utan även indirekt genom personalens agerande i olika situationer. Det spelar ingen roll hur fina föresatser och riktiga förhållningsregler man ger barnen, märker barnen att personen själv agerar på motsatt sätt så påver-

kar även detta barnet. De grundläggande attityderna måste därför vara klara och naturligt integrerade hos personalen.

2.2 Socialisation och individualisering

Efter den grundläggande utbildningen kommer så den utbildning och attitydförändring man får på daghemmet. När individen möter organisationen, daghemmet, börjar den komplicerade adaptions processen. Porter, Lawler & Hackman (1975) betonar att adaptionsprocessen är en två-vägs process. Vi har *socialisationen* som är den process där organisationen formar individen att passa dess behov och syfte. Vidare har vi den andra processen, där individen påverkar organisationen för att få ytterligare tillfredsställelse, kallad *individualisering*.

Individualiseringen beror på vilken typ av individ den nyanställde är. Man kan vara stark och orka hävda sina åsikter mot en gemensam organisation eller också ge upp och anpassa sig. Som alltid finns det olika grader, och man kan inte tala om renodlade modeller, men man kan urskilja tre olika typer. För det första kan man vilja reformera hela verksamheten, dess mest grundläggande värderingar och normer. Lite mer nyanserad är man om man vill använda sin kreativitet till att reformera inom de grundläggande normerna och värderingarna. Slutligen kan man finna sig i allt och helt anpassa sig till organisationen.

Socialisationen kan man enligt Porter et al (1975) dela in i tre faser:

1. *Före ankomst.* Den som kommer till ett nytt jobb har via utbildning, tidigare anställning, vänner etc bildat sig en uppfattning om vad det är för organisation han/hon skall jobba i, och kanske även vet vad jobbet innebär. För förskollärare, barnskötare och fritidspedagoger finns det inte så stor variation i arbetsplatser. Barnskötare kan anställas på sjukhus men för övrigt blir det någon form av daghem som blir arbetsplats och därmed har man redan i utbildningen fått en ganska god uppfattning om vad daghem är och vilka arbetsuppgifter man kommer att få.
2. *Sammandrabbning* dvs inträdet i organisationen är fas två. I denna fas avgörs om individen stannar kvar en längre tid i organisationen eller inte. Organisationen kan reagera på tre olika sätt. Man kan reagera positivt och ge beröm och erkännande. Den nya personen accepteras i arbetslaget. Vidare kan man låta bli att reagera. Man ignorerar helt enkelt den nyanställde och låter honom/henne sköta sig själv. Slutligen kan man reagera negativt. En nyanställd på ett daghem kanske släpper efter för mycket och ger barnen övertaget vilket inte var önskvärt på just det daghemmet och får därför en

uppmaning att ta i lite mer.

3. **Förändring och förvärvande** är den tredje fasen och innebär att individen till viss del ändrar sig mot organisationens ideer och beteenden. Detta kan ske olika mycket från att bara ändra en del beteenden till att byta personlighet.

Det finns en rad teorier och undersökningar kring socialisation och hur man handskas med nyanställda.

Social inlärningsteori tar fasta på att det finns en interaktion mellan personens yttre beteende och de inre händelserna inuti personen såsom tankar, känslor, förklaringar etc. Teorin säger att den reaktion man får på ett beteende avgör om man ändrar beteendet eller om beteendet kvarstår. Sannolikheten för ett visst beteende är en funktion av de konsekvenser personen väntar sig av beteendet. (Zimbardo et al, 1977)

En annan skola bygger på gruppdynamik. "If you can't beat 'em, join 'em" (Zimbardo et al, 1977, s 62). Gruppdynamikerna hävdar att man ändrar beteende och attityd beroende på att det existerar en *diskrepans* mellan individens attityd eller beteende och gruppnormen. När en diskrepans eller inkonsistens existerar mellan en person och en grupp, kommer personen att närma sig gruppen så att vi får en konform grupp.

Denna socialisation kan vara både positiv och negativ. Om man lyckas få en nyutbildad förskollärare eller barnskötare att känna att de teorier om barn och uppfostringsattityder som man lärde sig i utbildningen - men av olika skäl inte lyckades integrera fullständigt - är meningsfulla och riktiga, är det rimligt att anta att denne förskollärare eller barnskötare genom sitt arbete i arbetslaget så småningom genomgår den personlighetsutveckling som utbildningen har som mål att ge, jämför t ex Perry ovan.

Barabara Tisard, Janet Philips och Ian Plewis (Tisard et al, 1978) gjorde en undersökning vid tre olika förskolor; traditionella daghem, traditionella daghem med en speciell språksession och daghem utan utbildad personal. Man valde ut daghem så att de representerade både arbetarklass och medelklass, samt hade tillgång till barnens tidigare testresultat från produktinriktade undersökningar. Tisard et al gjorde observationer och fann då bland annat att det inte är ett speciellt program i sig själv som är intressant, utan personalens beteende under dagen. Personalens beteende anser hon å andra sidan påverkas av daghemmets pedagogiska inriktning. Vidare fann hon att personalens ålder påverkar beteendet. Hos assistenterna visade det sig att ju äldre assistenterna var desto mer information gav de till barnet, och utövade mindre kontroll. Detta beteende kunde man inte finna hos lärarna. Tisard et al formulerar i sin diskussion en

hypotes om att det snarare är personalens tro att den kan påverka barnens kognitiva utveckling än deras träning och bakgrund.

I en annan undersökning (Gartland & White, 1980) fann man återigen att det är daghemmet som formar personalen.

"...the prevailing style within a nursery will tend to produce conformity whatever the newcomer's original inclinations ..." (Gartland & White, 1980, s 86)

Vidare fann man att det inte bara var så att daghemmet påverkade personalen, utan vissa daghem sökte medvetet personal med samma synsätt som daghemmet, både barn-centrerad och vuxen-centrerad, (för en förklaring av begreppen hänvisas till avsnittet om roller, stilar och strategier, nedan) för att undvika konflikter.

Två svenska undersökningar (Lassbo, 1977 och Flising, 1975) visar på svårigheterna att komma ny till en förskola.

I en studie av förskollärarytbildningen (Lassbo, 1977) diskuteras olika roller och yrkesuppfattningar hos förskollärare. Förskollärarna ser sig, när de kommer ut från utbildningen, som barnexperter, deras roll präglas av ansvar och prestation. Lassbo kritiserar det förhållande att man inte tar emot den nya förskolläraren bättre, utan låter dem ingå i arbetslaget direkt. Detta leder till att förskollärarna känner större ansvar, och blir ännu mer prestationsinriktade. Oftast kan detta lösas naturligt, och förskolläraren inser att han/hon är en del i arbetslaget. Svårigheterna är alltså nybörjarsvårigheter och försvinner med tilltagande erfarenhet. Möjligheten finns dock att man ändrar rolluppfattning och i brist på konkreta alternativ tvingas förskolläraren in i en rigid och auktoritär roll, för att avgränsa och skydda sin yrkesverksamhet.

Flising (1975) fann vid en undersökning att det tog en förskollärare med flera års erfarenhet av daghemsarbete ungefär 6 månader att känna tillräcklig trygghet och säkerhet på en ny förskola för att kunna fungera i arbetslaget. Det tog sedan ytterligare några månader innan hon kunde arbeta mer självständigt och målinriktat.

Jag anser att det även kan vara så att en nyutbildad förskollärare eller barnskötare kommer till en förskola där uppfostringsklimatet inte stämmer med teorierna från utbildningen. Denna person kan då, om t ex kunskaperna inte integrerats fullständigt, ändra sitt beteende mot gruppen.

Tidigare diskuterades gruppdynamikerna och att de skillnader som uppstår om en individs attityd skiljer sig från gruppens leder till att individen anpassar sig till gruppnormen. Om man har ett beteende och det visar sig att man i en grupp är ensam om detta, så uppstår en diskrepans mellan det egna beteendet och gruppens. Festingers kognitiva dissonanst teori ser dessa skillnader som *dissonanser* inom den egna individen, inte som sociala fenomen. Personen upplever alltså en dissonans mellan förskolans uppfostringsattityd och den uppfostringsattityd hon erhållit under utbildningen. Man kan enligt teorin ändra en dissonans genom att ändra det beteende som ger upphov till dissonansen. Teorin identifierar tre variabler som påverkar hur starka dissonanserna är. Dessa är för det första hur viktigt man ser det dissonanta beteendet. Vidare förhållandet mellan konsonanta och dissonanta element hos individen i fråga. Slutligen hur mycket de olika elementen överlappar varandra, ju mindre överlappning av tidigare attityder desto större dissonans. Den som hela sitt liv fått höra att barn är små maskiner som skall programmeras till ett "mänskligt" beteende via olika belöningsystem och att man inte skall tillmäta barnens egen förmåga någon större betydelse får väldigt liten överlappning om de nya attityderna bygger på någon av de kognitiva teorierna t ex dialogpedagogik.

De möjligheter som står till buds för att reducera dissonanser är : 1) undvik beslut; "För en tid kan jag väl tänka mig att göra som de, men sen återgår jag till mitt eget beteende." 2) minska betydelsen av beslutet; "Det har säkert ingen större betydelse hur jag agerar." 3) utöka den kognitiva överlappningen mellan elementen; "Egentligen tycker vi i grunden lika." och 4) lägg till konsonanta element; "Mitt agerande är mera korrekt, det skulle därför skada barnen ännu mer om jag också gjorde som de andra." Ju större dissonansen är desto större önskan att reducera den. Vilken möjlighet som väljs är naturligtvis olika från person till person.

Man kan också uppleva dissonans mellan de teorier utbildningen vill ge och den uppfostran man själva fått eller på annat sätt anammat tidigare. Om man fått en strikt auktoritär uppfostran kan det uppstå dissonanser hos individen när man talar om att dela ansvar och samarbeta öppet och ärligt med barnen. Man kan också uppleva dissonanser i det sätt på vilken utbildningen bedrivs. Elever från starkt auktoritära hem kan på så sätt få svårt att tillgodogöra sig utbildning som bygger på elevens intresse och egna initiativ. Jämför Broady (1981) som funnit detta hos barn i grundskolan.

2.3 Yrkeskategorier på daghem

De tre yrkeskategorier som arbetar på förskolor är förskollärare, barnskötare och fritidspedagoger. Antalet anställda av de olika kategorierna fördelade sig i Sverige 1981 enligt Statistiska

Centralbyrån som i tabell 1.

Tabell 1. Anställda i förskolor och fritidshem, i riket, 1981, efter utbildning

Förskollärarytb	16413
Fritidspedagogytb	946
Barnsköterytb	17864

Barnskötare utbildas inom gymnasieskolan. Vanligen vid 2-årig vårdlinje gren för barna- och ungdomsvård, men även specialkurser och påbyggnadskurser finns.

Fritidspedagoger utbildas inom högskolan. Utbildningen är snarlik förskollärarytbildningen.

Förskollärare utbildas inom högskolan på förskollärarytlinjen som omfattar 2 1/2 år. För barnskötare finns kortare varianter. Barnstugeutredningens (SOU, 1972:26) mål rörande förskollärarytbildningen är diffusa, men man betonar vikten av att bearbeta elevernas personlighetsutveckling, att utgå ifrån den egna personlighetsbilden, och att eleverna lär sig göra kontinuerliga barnobservationer.

I de yrkesupplysningar som ges ut av arbetsförmedlingen för de båda yrkeskategorierna finns ingen skillnad i arbetsuppgifter mellan barnskötare och förskollärare. I Barnstugeutredningen (SOU, 1972:26) och Familjestödsutredningen (SOU, 1981:25) poängteras att de båda yrkeskategorierna är lika.

Det finns alltså två olika utbildningar för i princip samma arbetsuppgifter. Hur skiljer sig då dessa utbildningar? För det första har vi de skillnader som kommer av att barnsköterytbildningen är en gymnasieutbildning medan förskollärarytbildningen är en högskoleutbildning. Enligt målen för gymnasieutbildningen (Lgy 70) skall gymnasieskolan arbeta för att utveckla den enskilda individen. Stort utrymme ges personlighetsutvecklingen i de mål och riktlinjer som utfärdas av skolöverstyrelsen, SÖ. Man vill ge eleven möjlighet att utvecklas till en i samhället fungerande individ. Personlighetsutvecklingen betonas även i UHÄ's utbildningsplan för förskollärarytlinjen (i lokal plan för förskollärarytlinjen) men där med betoning på den kommande yrkessituationen.

I syftesbeskrivningen av förskollärarytbildningen betonas vikten av att bearbeta förskollärarytelevernas attityder och värderingar om barn och barns utveckling samt hur och varför barn gör

som de gör, som en del av utbildningen för att bättre kunna fungera i yrkessituationen. Någon sådan attitydbearbetning finns inte för barnskötarutbildningen.

Om man vidare studerar de båda utbildningarnas timplaner finner man att de väsentligaste skillnaderna ligger i att barnskötarna får en grundligare utbildning i anatomi, fysiologi, mikrobiologi, sjukdomslära etc. De får också en omfattande utbildning i barns dagliga vård. Vidare ges en del gymnasietypisk utbildning som t ex gymnastik och timme till förfogande. Förskollärarna får i gengäld en gedignare utbildning i framförallt bild och form, musik, slöjd, drama etc, samt omvärldsorientering. Dessutom ges utbildning i förskolans arbetssätt.

Barnskötarna ges alltså färdigheter i att sköta barn, medan förskollärarna får kunskap om hur man stimulerar och aktiverar barn. Utbildningarna följer med andra ord i stort den gamla tradition som fanns före Barnstugeutredningen, med en personalgrupp som sköter barnen och en personalgrupp som tränar och stimulerar barnen.

Man får dock inte glömma att ovanstående är en beskrivning av en idealiserad verklighet. Det finns flera faktorer som påverkar den enskilda elevens förmåga till integration av kunskaperna t ex ålder och erfarenhet, förskollärare är i allmänhet äldre än barnskötare. En barnskötare som går förskollärlinjen (förkortad variant) kan troligen lättare relatera och integrera kunskaperna från förskollärarytbildningen än en elev som aldrig tidigare arbetat med barn, egna eller andras. På samma sätt kan en elev med egna barn troligen integrera kunskaper från barnskötarutbildningen eller förskollärarytbildningen och således kanske bättre tillgodogöra sig den teoretiska utbildningen än en skoltrött gymnasielev som kom in på förskollärlinjen utan direkt motivation. Vidare inverkar den pedagogiska metodiken, om den är auktoritär eller mer elevcentrerad. En del elever har svårare att klara av en kvalitativt inriktad utbildning där det krävs egna initiativ av eleverna. Dessa känner sig mer hemma i en traditionell lärar-elev situation, där man klart definierat vad som skall kunnas, Broady (1981).

I en studie av förskollärarytbildningen (Schill, 1973) ställdes de mål som SÖ ställt upp mot den utbildning som bedrevs. Schill utformade en enkät som var baserad på SÖ's mål och riktlinjer (bilaga i Schill, 1973, s 200 ff). Resultatet visade på en diskrepans mellan ideal och realitet. Bland annat var inte förskolläreleverna medvetna om förskolepedagogikens mål, innehåll och arbetsformer. Vidare hade inte de barnobservationer som gjordes givit tillräcklig insikt. Schill hävdar att förskollärlinjen bör syfta till att få eleverna till att reflektera över sina egna attityder, och leda till en allmänt förändrad inställning till andra människor. Detta är, anser hon, en process som tar lång tid, och det är tveksamt om utbildningstiden räcker till för detta. Schill(1973) förordar en förlängning av utbildningstiden på en eller två terminer.

Biörn Hasselgren (1982) har däremot funnit att förskollärarna ändrar sin förmåga att uppfatta barn som leker. Hasselgren fann att man kan dela in observationsbeteendet i fyra olika kategorier : 1) fragmentariskt ; eleverna rapporterade utan djupare mening slumpmässigt utvalda delar, 2) individcentrerat ; eleverna fokuserar intresset mot vissa fenomen, 3) kronologiskt ; i strikt tidsföljd och 4) abstrakt ; man ser över den faktiska händelsen och noterar ett beteende eller mönster på ett högre plan. Han fann att förskollärareleverna under sin utbildning successivt förmår uppfatta barns lek mer abstrakt. Från att först ha observerat antingen fragmentariskt, individcentrerat, eller kronologiskt mot mer abstrakta observationer. Utbildningen leder alltså till att förskollärarna bättre förstår barn som leker.

2.4 Arbetslag på daghem

Trots att utbildningarna mellan barnskötare och förskollärare skiljer sig åt finns det ingenstans något som pekar mot att ha två skilda utbildningar. De olika yrkeskategorierna skall samarbeta i arbetslag, och skall ha samma arbetsuppgifter. Lidholt & Rolander (1982) diskuterar detta, och finner att det inte finns någon motivering till att ha två yrkesgrupper. Detta är något som SFL (Svenska facklärarförbundet) också anser.

I familjestödsutredningen från 1981 (SOU, 1981:25) förordas en ny modell för utbildning till daghemspersonal, som är uppbyggd i tre steg. Först en ettårig eftergymnasial barnskötarutbildning. Efter minst två års yrkesverksamhet skulle så en ettårig barnpedagogisk utbildning ge förskollärarkompetens. Det sista steget är vidareutbildning.

I barnstugeutredningen (SOU, 1972:26) betonas vikten av att arbeta i arbetslag som inte bara består av förskollärare och barnskötare utan även ekonomipersonal. Att förskollärarna skulle syssla med pedagogisk handledning och barnskötarna med vård av de mindre barnen samt vara assistenter till förskollärare anser inte barnstugeutredningen adekvat.

"All personal i förskolan har pedagogiska uppgifter och arbetsfördelningen bör ske utifrån personliga förutsättningar för olika slag av pedagogiska uppgifter." (SOU, 1972:26, s 133)

I familjestödsutredningens betänkande från 1981 (SOU, 1981:25) betonas återigen att barnskötarna och förskollärarna har i praktiken samma arbetsuppgifter. Man är tveksam till om det är relevant med så stor utbildningsskillnad.

Betydelsen av lagarbete, innefattande all personal, både lärare och ekonomipersonal, betonas också av Kami & Devries (1977).

Jerome Beker (1975) hävdar att det inte behöver försämrats yrkesutövningen om man bygger roller på olika nivåer. Detta ger en möjlighet till att bygga en karriärstege för anställda inom barnomsorgen, vilket Beker tror kan verka stimulerande för personalen. Lagarbetet och de interpersonella relationerna försämrats inte härav, anser Beker. Han betonar att man inte kan se yrkesutövningen som en serie av åtskilda funktioner.

Siv Thorsell (1979) tror att vad som kan motverka tanken på arbetslag med de båda yrkeskategorierna barnskötare och förskollärare är att de arbetar på olika villkor. De har olika fackförening, olika lön och dessutom har förskollärare rätt till barnfri tid, planering, vilket barnskötarna saknar.

Det är i arbetslagen som personalen skall fungera på daghemmen. Det är i dessa som individens uppfostringsattityd prövas i verkligheten. I ett tidigare kapitel såg vi hur socialiseringen ledde till en gruppkonformitet. Denna socialisering kan uppfattas på olika sätt.

I en brett upplagd undersökning av förskollärare och barnskötare i England (Clift et al, 1980) studerade man hur förskollärare och barnskötare uppfattat sin utbildning, vilket arbete som dominerade på daghemmet samt hur arbetet mellan de båda yrkeskategorierna fördelades. Man fann att 60% av tiden tillbringade personalen med barnen i olika aktiviteter, 20% spenderades på sociala kontakter - med barn och andra vuxna - och 20% gick åt till att hålla daghemmet vid liv, dvs administration, hushållsarbete och organisation av utrustning. Vad man vidare fann var att skillnaden mellan förskollärare och barnskötare fanns vid hushållsarbete. När det gällde tiden och aktiviteten med barnen fann man ingen signifikant skillnad mellan förskollärare och barnskötare, utan man konstaterar:

"...it is far from certain that there are advantages for the children when a teacher rather than her assistant is involved in nursery activities with them." (Clift et al, 1980, s 97)

Lidholt & Rolander (1982) fann i en undersökning av lagarbete i förskolan att det huvudsakligen var barnskötare och förskollärare som arbetade intensivt med barnen och bildade arbetslag. De fann vidare att det inte fanns någon skillnad i ansvars- arbetsfördelning mellan barnskötare och förskollärare, utan att de utför samma arbetsuppgifter oberoende av utbildning. I sin diskussion tar de upp detta och menar att man inte skall tolka barnstugeutredningens krav (se ovan) på arbetsfördelning efter personliga förutsättningar så att förskollärare och barnskötare skall utföra samma arbete och ha samma ansvar. I stället anser de att man i arbetslagen:

"... går och väntar på varandra i någon slags missriktad hänsyn och rädsla för att dominera. Följden blir att många fina tankar och ideer aldrig kommer fram och att verksamheten blir utarmad." (Lidholt & Rolander, 1982, s 69)

2.5 Roller, stilar och strategier på daghem

Vi har i de tidigare avsnitten studerat utbildningen, att den skall leda till en utveckling av den egna personligheten, och innebära ett integrerande av kunskaper mot en förändrad attityd och förändrat beteende. Vidare fann vi att det sker en omfattande socialisering i arbetslagen på de olika daghemmen, vilket leder till att vi får ytterligare bearbetning av den egna personligheten och återigen förändrade attityder och beteenden. Vilken verklighet är det då som möter den nyutbildade personalen?

Den modell eller strategi, det uppfostringsklimat, som är förhärskande på den förskola som den nyutbildade kommer till kan få stor betydelse för hur denna person sedan agerar. Även om de nya kunskaperna integrerats väl med den egna personligheten, är det ändå troligt att det uppfostringsklimat som råder på förskolan kommer att påverka förskolläraren eller barnskötarens attityd och beteende.

Det finns mycket få svenska undersökningar som studerat vilken modell eller vilket uppfostringsklimat som råder. Däremot finns en del utländska.

Lillian Katz (1970) försöker reda upp i begreppsvärlden, och ger en distinktion mellan roll (eng. role) och stil (eng. style). Roll anser hon hänger samman med beteendet rörande skyldigheter, funktioner, krav, medan stil är det individuella beteendet. Som exempel anger hon att rollen kan vara att lära ut, medan stilen kan vara varm, hjärtlig eller kall. Katz särskiljer tre olika roll modeller.

1. Moderlig modell. Läraren är moderssubstitut med uppgift att få barnet att uppföra sig väl medan modern inte är med.
2. Terapeutisk modell. Hjälper barnet utveckla sig själv, lösa dess konflikter. Att få barnet att trivas och bli avslappnat.
3. Institutionsmodellen lägger vikt vid att lära barnet vissa färdigheter.

Dessa roller har sina egna varianter. Den moderliga är mera sällan förespråkad, medan institutionsmodellen är "inne", enligt Katz (1970). Studier (Katz 1970) har visat att stilen kan ha större betydelse än rollen hos lärarna, men något direkt bevis för att det är så finns inte. Vidare finns det ingen forskning som studerat om det finns något samband mellan roll och stil.

Elisabeth Prescott (1974) fann vid sina undersökningar att man kunde dela in daghemmen i "closed-structure" och "open-structure", där "closed-structure" innebär att lärarna står för beslutet om hur barnen skall göra, medan "open-structure" innebär fritt val för barnen. Dessa dimensioner är liknande de som kallats nutidsinriktat- respektive framtidsinriktat uppfostringsklimat ovan. (se Ekholm et al, 1982) Prescott anser att man inte kan välja antingen eller utan att det ena perspektivet är bra för vissa barn medan det andra passar vissa barn bättre. Istället anser hon att det väsentligaste för att få barnen att trivas är att få med de barn som vantrivs, och få dem att trivas, då får alla barn det bättre.

Gartland & White undersökte 9 daghem, och fann att 5 av dessa var vad dom kallade barncentrerade, dvs barnen bestämde vad som skulle göras, medan de andra 4 var vuxen-centrerade. Dessa olika synsätt är snarlika det vi kallat framtidsinriktat respektive nutidsinriktat.

Rubin & Hansen (1975) använde test för att undersöka om man hade en gemensam pedagogisk strategi på daghem. De studerade 7 daghem och fann att på 5 av de 7 daghemmen hade man enats om en strategi.

Mofitt (i Rubin & Hansen, 1975) menar i en annan undersökning att det är troligare att personalen handlar lika än att de uttrycker liknande beteende på test, och förordar därför observation. Rubin & Hansen anser att man bör komplettera test med observation.

De undersökningar som redovisats ovan visar alla på att man kan skilja mellan olika modeller eller uppfostringsattityder.

B. Ekholm, M. Ekholm & A. Hedin (1983) fann i sin redovisning av enkätsvaren från daghemmen i Linköpings kommun, 100 st, inte lika tydlig diskrepans mellan de olika uppfostringsklimaten, nutids- respektive framtidsinriktat. Det visade sig att ett blandat uppfostringsklimat var förhärskande. Detta resultat påverkar naturligtvis min undersökning eftersom jag använder dessa enkätsvar.

2.6 Daghemstyper

Under den senaste tio-årsperioden har daghems utbyggnaden i Sverige ökat kraftigt. Främst genom Barnstugeutredningen 1972 och lagen om barnomsorg 1976¹.

¹ Lagen om barnomsorg 1976, var i kommunerna ålades att genomföra en planmässig utbyggnad med målet att inom 10 år nå behovstäckning.

Den typ av daghem som byggs varierar från kommun till kommun. I Linköpings kommun, där föreliggande undersökning är utförd, finns följande fem kategorier av daghem:

- 1 **Korridordaghem:** Hus byggda för daghemsverksamhet där flera (ofta 4-6) separata avdelningar binds samman med varandra via en korridor.
- 2 **Lägenhets/villadaghem:** Små enheter om en eller två avdelningar som inryms i en lägenhet eller villa beroende på bostadsområdets karaktär men kan även inrymmas i en våningshus specialbyggda för daghemsverksamhet.
- 3 **Lekhallsdaghem:** Dessa daghem liknar dem som barnstugeutredningen rekommenderat, det vill säga de har en central lekhall med omgivande hemvister (oftast 3 stycken).
- 4 **Hemvist:** Detta är en ny organisationsform som Linköpings kommun satsar helt på i sin fortsatta daghemsutbyggnad. Här kombineras i en speciell organisationsform 2-4 små daghemsenheter (hemvister) inrymda i lägenheter, villor eller separata byggnader nära varandra i bostadsområdet. En föreståndare svarar för samtliga hemvister. Till hemvisterna hör en så kallad leklada, en större lokal med gymnastiksal, snickarverkstad och våtutrymmen. Denna leklada servar såväl hemvisterna som dagbarnvårdarna i området. Den utgör dessutom en samlingslokal för bostadsdistriktets invånare. En lekladenhet beräknas ge service åt 200 hushåll. Den föreståndare som svarar för hemvisterna svarar även för den övriga beskrivna verksamheten. ...
- 5 **Udda daghem:** En restgrupp som består av verksamheter som inryms i lokaler som ej låter sig beskrivas i de tidigare kategorierna. ..." (Ekholm et al, 1983, s 1-2)

Av tabell 2 nedan framgår det att de små daghemmen, de med mindre än 10 anställda, klart dominerar. Vidare att antalet "hemvist" daghem och "lägenhet" daghem är vanligast. De senaste åren har majoriteten av de daghem som byggts varit av typ 3 ovan, dvs leklada med hemvist. Detta helt i linje med kommunens intentioner, där dessutom en omorganisering enligt leklade modellen, ovan, skall genomföras i stort sett i hela kommunen.

Tabell 2 Absoluta och procentuella antalet daghem redovisade såväl utifrån antal vuxna per daghem som byggnadstyp. (Ur Ekholm et al, 1983, s 2)

Antal vuxna per daghem	Korri- dor daghem	Hemvist daghem	Lägen het daghem	Lekhall daghem	Udda daghem	Summa	% av tot- alantalet
5 - 10	-	34	32	7	4	77	74
11 - 15	1	-	-	13	1	15	14
16 - 20	4	-	-	3	-	7	7
> 20	5	-	-	-	-	5	5
Summa	10	34	32	23	5	104	
% av total- antalet daghem	10	33	31	22	5		100

2.7 Betydelsen av att ha egna barn

Vilken betydelse det har att ha egna barn för en person som arbetar på daghem har inte diskuterats i litteraturgenomgången ovan. Detta beror på att ingen av de rapporter jag läst har diskuterat detta. Jag tror dock att egna barn kan ha betydelse för hur man fungerar i arbetet på daghemmet. Jag diskuterar här två olika sorters inverkan.

Att ha egna barn ger möjlighet till kontinuerliga barnobservationer. En person som har egna barn kan på ett annat, mer informellt, sätt studera barns uppväxt och deras olika utvecklingsfaser. Som förälder ges man den unika möjligheten att komma en annan människa väldigt nära. Man får insikt i barn på ett sätt som är mycket svårt att få på annat sätt. Detta ger en erfarenhet av annat slag än den man får i arbetssituationen, beroende på en mängd olika faktorer:

- Egen uppfostran. Minns man barndomen som en lycklig, självständig tid vill man troligen ge barnen en liknande uppfostran som den man själv fick. Medan om man upplever att man aldrig fått göra något utan bara minns bannor och förtryck vill man ge sina barn en annan uppväxt.

- Om man fick utbildning före eller efter det egna barnets födelse. Att utbilda sig till förskollärare eller barnskötare efter det att man fått egna barn kan medverka till en ökad motivering, men kan också leda till att man tror sig kunna allt innan.
- Grad av integration av utbildning. Den som har egna barn har egna erfarenheter att ställa mot det som utbildningen ger, och torde därför kanske bättre kunna interagera med lärarna och gruppen och på så sätt få en integration av kunskapen. I gengäld har man kanske mindre tid till att läsa hemma.
- Beteendet hos det egna barnet. Om man själv har lugna barn kan man kanske ha svårare att förstå och hantera livliga barn, medan en förälder/personal, med livliga barn hemma kan tycka att lugna daghemsbarn är oinspirerande och hämmande för verksamheten.

Dessa faktorer plus kanske en del andra gör att man får en väldigt komplex situation. Framförallt tror jag att personal som har egna barn bättre förstår och kan leva sig in i föräldrarnas situation. Detta bör ge ett bättre samarbete med föräldrarna som i sin tur dels medför ökad förståelse för dessa barn, men troligen även för barn i allmänhet.

Den andra typen av inverkan som man kan få av att ha egna barn är trötthet och brist på engagemang. Att ha egna barn medför ju att man tvingas umgås med barn dygnet runt. En personal som har egna barn lämnar aldrig arbetsmiljön, utan går från barn på daghemmet hem till sina egna barn. Även här finns en mängd faktorer som inverkar och påverkar personens engagemang.

- Den andra partens engagemang i de egna barnen. Ensamföräldrar eller föräldrar med den ena parten väldigt mycket borta, har oftast ingen som kan avlasta dem när de kommer hem. De har därför en hårdare arbetsbörda än t ex en manlig förskollärare som lever i ett gammalt traditionellt äktenskap där kvinnan sköter hem och familj. (om nu något sådant existerar)
- Antalet egna barn. Har man många egna barn kan belastningen bli än större än om man bara har ett. Det kan däremot även vara så att den som har många egna barn hemma har mer rutin och därför förmår koppla bort en del kanske ovidkommande skrän och istället inrikta sin uppmärksamhet på att stimulera och aktivera barnen.
- Åldern på de egna barnen. Har man gamla barn hemma påverkar detta kanske mindre än om de egna barnen är ungefär lika gamla som barnen man har hand om på daghemmet. Åtminstone vad avser engagemang. Trötthet däremot är kanske

vanligast hos de personer med långa vaknätter hos spädbarn och /eller tonåringar.

De faktorer jag tagit upp ovan är de som hör samman med att ha egna barn. Engagemanget är dessutom troligen olika från tid till annan beroende på hur det fungerar hemma. Något som personer utan barn naturligtvis också påverkas av.

2.8 Engagemang och känslor inför arbetet

Vad som behandlats i de tidigare avsnitten är en del av daghemsklimatet, nämligen grad av kontroll och hur denna kan påverkas av utbildning, mot en mer framtidsinriktad uppfostringsattityd. Det behöver emellertid inte vara så att en person med en väl integrerad framtidsinriktad uppfostringsattityd alltid förmår handla så som man kan förvänta sig. Jag berörde detta helt kort i avsnittet om egna barn, ovan, där jag antog att den egna hemmiljön kan påverka en persons beteende. Att arbeta på daghem medför att man tvingas engagera sig som person. Det är då viktigt att man är harmonisk och i balans. Det betonas i Barnstugeutredningen (SOU, 1972:26) att personalen skall trivas och uppleva arbetsglädje. Det engagemang man kan mobilisera inför arbetet varierar naturligtvis med hur hemmiljön fungerar och upplevs. Detta diskuteras av bl a Ladberg (1974). Hon fann i sin undersökning av två daghem i stockholms-trakten ett nära samband mellan privatliv och arbete.

Andra faktorer som kan påverka personalens handlingsmönster är enligt Ekholm et al (1982) arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Ladberg (1974) tar här upp de knappa resurserna som en bidragande negativ faktor. Hon fann att de små resurserna, framförallt bristen på personal, medför problem för personalen att genomföra de pedagogiska målen.

Lidholt & Rolander (1982) ser den höga personalomsättningen som ett av förskolans största problem. Jag anser i likhet med Lidholt & Rolander att den höga personalomsättningen innebär stora problem. Arbetslagen blir spilttrade och måste omstruktureras. I många fall innebär kommunernas besparingsåtgärder att daghemmen inte får full kompensation för den eller de personer som är lediga. Detta är faktorer som kan komma att inverka negativt på arbetstrivseln, och det engagemang som borde ägnats åt barnen går istället åt till att introducera den nya personalen och hålla ihop barngruppen med för få personer.

3. SYFTE

Syftet med föreliggande undersökning är att studera hur daghemspersonalens uppfostringsattityder, engagemang och känslor inför arbetsuppgiften påverkas av de olika bakgrundsvariablerna: typ av utbildning, om man har egna barn, ålder, anställningstid inom barnomsorgen samt vilken typ av daghem man arbetar på.

Från litteraturstudien ovan kan vi dra följande slutsatser:

- Utbildning bör leda till att man integrerar de nya kunskaper man förvärvar med sin tidigare uppfattning. Därigenom ändrar man sitt beteende mot en mer kognitiv och holistisk syn på barn och barns fostran. (Marton et al, 1979; Ekholm et al, 1982; Schill, 1973; Hasselgren, 1982)
- Under utbildningen till förskollärare är det önskvärt att man skolas in i en speciell roll. Att man respekterar och engagerar sig i vad barnen uttrycker. Blir öppnare och ärligare mot barnen. (Hasselgren, 1982; SOU, 1972; Schill, 1973)
- Daghemmen, med sina arbetslag, är den institution som främst formar och påverkar personalens attityd. En tid efter anställningen har förskolläraren socialiserats in i daghemmets mönster och attityd. (Lidholt & Rolander, 1982; Lassbo, 1977; Flising, 1975; Clift et al, 1980; Tizard et al, 1976)
- Att man ändrar sitt beteende och sina attityder mot en gruppkonformitet, antingen för att man känner ett visst grupstryck eller för att man känner sig otillfredställd. (Zimbardo et al, 1977; Prescott, 1974; Rubin & Hansen, 1975; Gartland & White, 1980)
- Att ha egna barn kan påverka personalen både vad gäller uppfostringsattityd och engagemang i arbetet.
- Personalens engagemang i och känslor för arbetsuppgifterna är faktorer som kan påverka handlingsmönstret.
- Daghem skiljer sig åt inte bara avseende beteende och attityder hos personal och barn, utan även organisatoriskt och fysiskt. Det finns allt ifrån stora daghem med både fritidsbarn och spädbarn och små daghem med bara ett fåtal barn i ungefär samma ålder.

Mot bakgrund av vad som framkommit i litteraturstudien och det syfte som satts upp kan föl-

jande preciserade problemställningar formuleras:

1. Hur pass vanligt är det med en diskrepans mellan det sätt på vilket en person på daghem brukar göra och det sätt han/hon skulle vilja göra och hur stor är denna diskrepans? Vilka bakgrundsvariabler samverkar med eventuell diskrepans?
2. Hur samverkar bakgrundsvariablerna utbildning, att ha egna barn, ålder samt tid inom barnomsorgen med uppfostringsattityd, engagemang och känslor. Vilken betydelse har daghemstypen?

4. METOD

Föreliggande undersökning bygger, som tidigare nämnts, på en enkät avsedd att mäta uppfostringsattityder, engagemang och känslor inför arbetet. Enkätundersökningen gjordes under augusti och september månad 1982 och syftade till att finna daghem med kontrasterande uppfostringsklimat. (Ekholm et al, 1983)

4.1 Mätinstrument

Det mätinstrument som i undersökningen används för att mäta uppfostringsklimatet på daghem bygger huvudsakligen på den ena av Schaefers två uppfostringsdimensioner, nämligen grad av styrning, se s 2. Schaefers uppfostringsdimensioner är framtagna genom undersökningar av moderns sociala och emotionella beteende gentemot barnet (Schaefer, 1959). Det finns naturligtvis skillnader mellan den professionella miljön på daghem och den i hemmet, men det är också intressant att studera de grundläggande uppfostringsattityderna på daghem. Det torde gå att göra detta på ett likartat sätt. (Ekholm et al, 1982)

Schaefer & Bell (1958) har tagit fram ett attitydmätninginstrument (PARI) baserat på ett antal påståenden där modern får kryssa i i vilken grad hon håller med om påståendet. Svarsalternativen ges i Likertskala (se t ex Mason & Bramble, 1978) med 4 alternativ. Det visar sig att personer med högre utbildning i större utsträckning svarar på ett sätt som undersökaren vill. Denna risk är då naturligtvis ännu större för daghemspersonal. (Ekholm et al, 1982)

Det nya mätinstrument (bilaga 1) som konstruerats för att undvika att personalen "genomsådar" vilket svar som är önskvärt, består av två delar. Den första delen innehåller 10 situationsbeskrivningar, liknande den nedan:

Ni skall just äta mat. De barn som skall duka för dagen leker fint och det känns inte roligt att avbryta dem. Du vill lära dem att ta ansvar.

30. Hur brukar du göra?

1. () Gå och hämta dem så att de hinner duka innan maten kommer.
2. () Lämna det odukat tills maten kommer.
3. () Ropa till dem att det är deras tur.
4. () Fråga barnen i rummet vems tur det är att duka idag.

31. Hur skulle Du vilja göra?

1. ☐ Gå och hämta dem så att de hinner duka innan maten kommer.
2. ☐ Lämna det odukat tills maten kommer.
3. ☐ Ropa till dem att det är deras tur.
4. ☐ Fråga barnen i rummet vems tur det är att duka idag.

Personalen får välja ett av de 4 olika handlingsalternativen. De olika handlingsalternativen skiljer sig i fråga om grad av kontroll, från autonomt till kontrollerande. Alternativen överensstämmer med vad vi kallat framtidsinriktat respektive nuinriktat uppfostringsklimat. När det gäller kontroll kännetecknas en framtidsinriktad uppfostringsattityd av att man ger barnet autonomi, medan ett nuinriktat förhållningssätt innebär hög grad av kontroll. De 4 handlingsalternativen är naturligtvis slumpvist ordnade för att man skall undvika "response sets". (a.a.)

Personalen skall tala om dels hur han/hon brukar göra och dels hur han/hon skulle vilja göra. På så sätt bör man kunna få personalen till att ärligare beskriva hur han/hon verkligen agerar och dels hur han/hon är utbildad att agera, dvs en slags idealuppfattning. Risken är nämligen stor för att man i annat fall bara lämnar idealuppfattningen. (a.a.)

Den andra delen av mätinstrumentet försöker fånga upp arbetstrivseln, engagemanget samt den andra dimensionen i Schaefers modell, nämligen grad av värme. Denna del består av dels 3 frågor för att uppskatta engagemang och dels så kallade känslotermometrar (Ekholm, M, Lander & Wernersson, 1977; Sandström, 1981 i Ekholm et al, 1982).

Engagemangsfrågorna är också situationsbeskrivningar, men denna gång används Likert-skala med 4 alternativ, som i nedanstående exempel.

42. Ni sitter i personalrummet och dricker kaffe. Det är 10 minuter kvar på kafferasten. Två barn störtar in genom dörren och ropar: "Kom, kom, vi har hittat en stor luden grön mask, kom och titta!" Hur pass gärna skulle Du vilja följa med barnen och titta?
1. ☐ Jag skulle mycket gärna följa med.
 2. ☐ Jag skulle ganska gärna följa med.
 3. ☐ Jag skulle ganska ogärna följa med.
 4. ☐ Jag skulle mycket ogärna följa med.

Det är alltså personalens vilja att gå ifrån, att gå utanför de egentliga arbetsuppgifterna som

tas som mått på engagemanget.

Känslotermometrarna innebär att man anger grad av känsla på en termometerskala. Den känsla man anger avser helhetsupplevelsen av arbetet. De känslotermometrar som finns med är Värme, Irritation, Glädje samt Osäkerhet.

Mätinstrumentet har provats i två förstudier. Den första var en mindre förstudie omfattande 16 personer på två olika daghem. Det huvudsakliga syftet med denna var att få veta om de olika handlingsalternativen var giltiga och ansågs meningsfulla.

Den andra förundersökningen omfattade 100 personer på 10 olika daghem och i denna prövades mätinstrumentet för att välja ut frågor med god diskriminationsförmåga, samt undersöka mätinstrumentets förmåga att identifiera kontrasterande daghem med avseende på uppfostningsattityd. Det mätinstrument som användes i förstudie 2 innehöll 20 uppgifter. Med ledning av resultatet från förstudien valdes de uppgifter ut som ansågs ha tillräcklig diskriminationsförmåga, kvar blev 10 stycken. Resultatet från förstudie 2 med dessa 10 uppgifter tyder på att det kan vara möjligt att välja ut daghem med framtida- respektive nuinriktat agerande.

Även känslö- och engagemangsfrågorna visar på att det går att uppfatta variationer. Se vidare Ekholm et al (1982).

Resultatet från huvudstudien (Ekholm et al, 1983) visar på att det är svårt att hitta daghem med renodlat framtida- respektive nuinriktat uppfostningsklimat. Det dominerande uppfostningsklimatet var pragmatiskt; ett uppfostningsklimat som inte är framtidsinriktat eller nuinriktat. Jag anser att det verkar vara ett rimligt resultat att man inte finner några starkt kontrasterande daghem. Det kan naturligtvis även vara mätinstrumentet som inte förmår att finna den diskrepans som kanske trots allt finns. Andra undersökningar (Katz, 1970; Prescott, 1974; Rubin & Hansen, 1975) har nämligen funnit klara skillnader i uppfostningsklimat. Dessa undersökningar omfattade dock inte så många daghem.

4.2 Population

Enkäten bjöds till samtliga daghem i Linköpings kommun. Den totala personalstyrkan uppgick till 949 personer, av dessa inkom 919 svar, dvs 97%. Ett internt bortfall finns också beroende på otydliga eller felaktigt ifyllda formulär. Detta interna bortfall varierar mellan de olika frågorna, se tabell 9, nedan. Detta får anses vara en mycket god svarsfrekvens. Vidare var det så

att nära hälften av bortfallet utgjordes av för sent inkomna formulär.

Populationen beskrivs närmre i Ekholm et al (1983). Här presenteras de data om populationen som är relevanta för denna undersökning. Av personalstyrkan var 38% barnskötare, 39% förskollärare¹ och 12% fritidspedagoger¹. Resterande 11% har annan utbildning. Av den totala personalstyrkan hade 58% egna barn. Åldersfördelningen framgår av nedanstående tabell.

Tabell 3 Åldersfördelning bland barnomsorgspersonalen i absoluta tal och procentuellt av antalet svarande. N = 919 (Ur Ekholm et al, 1983, s 7)

Ålder	Antal personer	% av totalantalet
< 20	37	4
21 - 25	202	22
26 - 30	239	26
31 - 35	167	18
36 - 40	91	10
41 - 45	77	8
46 - 50	54	6
> 51	52	6

Den totala anställningstiden inom barnomsorgen, både den före och den efter utbildning eller vidareutbildning, framgår av nedanstående tabell.

¹ Hit räknas även de barnskötare som utbildat sig till förskollärare respektive fritidspedagog.

Tabell 4 Den totala anställningstiden inom barnomsorgen (före och efter utbildning). N = 919
(Ur Ekholm et al, 1983, s 8)

Tid i antal år	Antal personer	% av totalantalet
< 1	94	10
2 - 3	228	25
4 - 5	206	22
6 - 10	260	28
11 - 15	96	10
> 16	37	4

4.3 Omgrupperingar och bearbetningar

Eftersom en omfattande databehandling kommer att företas, tänker jag här redogöra för några av de metodiska överväganden som ligger till grund för resultatet.

Av tabell 3 ovan framgår att snittåldern hos personalen är 32 år. Det är också troligen kring denna ålder man finner personal med barn i samma ålder som de barn man arbetar med på daghemmet. Genom att slå samman de båda svansarna kring intervallet 26-35 år erhålls följande omgrupperade tabell.

Tabell 5. Omgrupperad åldersfördelning enligt tabell 3

Ålder	Antal personer	% av totalantalet	andel med barn
< 26	239	26	8%
26 - 35	406	44	64%
> 35	274	30	91%

Av tabell 5 ovan framgår att mittgruppen blir större än de båda andra, men jag anser att det är bättre med naturliga åldersintervall än jämnstora grupper. Av tabellen framgår också hur stor del av personerna inom respektive åldersintervall som har egna barn. Åldern på dessa barn framgår däremot inte.

När det gäller anställningstid inom barnomsorgen gör jag antagandet att man stabiliserat sig efter 3 år. Därför delar jag upp anställningstid inom barnomsorgen i två kategorier. En kategori bestående av de som varit anställda inom barnomsorgen mindre än 3 år och en bestående av de som varit anställda inom barnomsorgen mer än 3 år. Den nya tabell, tabell 6, som då fås innehåller således bara två rader.

Tabell 6 Omgrupperad total anställningstid inom barnomsorgen enligt tabell 4.

Tid i antal år	Antal personer	% av totalantalet
= < 3	320	35
> 3	599	65

De 10 situationsbeskrivningarna, i attitydinstrumentet, kan anses likvärdiga i sin förmåga att spegla daghemmets arbetssätt (Ekholm et al, 1983). Ingen viktning förekommer alltså mellan alternativen. För situationsbeskrivningarna, tas ett numeriskt värde fram genom att tilldela värdet 4 till det minst styrande alternativet, 3 till det därefter minst styrande, 2 till det näst mest styrande och 1 till det mest styrande. Därefter adderas skulle vilja för sig och brukar för sig. Maximalt kan man alltså få värdet 40 och minst värdet 10 på uppfostringsattitydfrågorna.

Inte heller engagemangsfrågorna viktas. Här tilldelas värdet 4 den situationsbeskrivning som innebär mest engagemang, dvs "Jag skulle mycket gärna...", värdet 3 till det därefter kommande engagemangsalternativet, värdet 2 till det näst minst engagerande alternativet och slutligen värdet 1 till alternativet som innebär minst engagemang, dvs "Jag skulle mycket ogärna...". Svaren adderas, maximalt kan man erhålla värdet 12 och minst värdet 3 på engagemangsfrågorna.

De fyra känslotermometrarna behandlas var för sig. De kan var och en anta värden mellan 0 och 8, där 8 innebär mycket glädje, osäkerhet, irritation eller värme och 0 innebär lite känsla.

Utifrån enkätsvaren får vi alltså fram 7 olika numeriska värden per individ: skulle vilja agera, brukar agera, grad av engagemang samt de fyra känslotermometrarna. Eftersom samtliga frågor i enkäten är på ordinalskalenivå redovisar jag medianen som numeriskt värde. Alla signifikansprövningar sker med hjälp av mediantest (se t ex Reuterberg, s 37). Varje enkätvarsvariabel - brukar, vill, engagemang samt känslotermometrarna - analyseras med avseende på bakgrundsvariablerna - utbildning, ålder, tid inom barnomsorgen, att ha egna barn samt daghemstyp.

Naturligtvis kan bakgrundsvariablerna samverka på olika sätt. Det totala antalet kombinationer är dels för stort för en meningsfull analys¹ och dels innehåller ett stort antal kombinationer väldigt få individer.

Därför har jag valt ut åtta kombinationer mot bakgrund av litteraturgenomgången.

1. För det första studerar jag hur de olika utbildningarna samverkar med den tid man har varit anställd inom barnomsorgen. Detta för att studera om socialisationen varierar beroende på utbildning.
2. Vidare undersöker jag vilken inverkan det har att ha egna barn för de anställda inom ålderskategorin 25 - 35 år, eftersom jag antar att det är här man finner flest personer med barn i samma ålder som barnen på daghem.

Utifrån frågeställningarna ovan kan man särskilja två olika analyser.

1. Diskrepansen mellan brukar och skulle vilja analyseras genom att för varje fråga bilda skillnaden mellan brukar och skulle vilja. Som tidigare nämnts så tilldelas värdet 4 det minst styrande av de 4 alternativen och värdet 1 det mest styrande alternativet. Skillnaden kan således anta värden mellan + 3 och - 3 beroende på dels diskrepansens storlek och dels om brukar göra var större än skulle vilja göra, +, eller tvärtom, -. Medianen för diskrepansen tas fram dels för hela materialet och dels för de olika bakgrundsvariablerna. Histogram tas fram dels för diskrepansen som ovan och dels brukar respektive skulle vilja för varje fråga. Mediantest används för att finna signifikanta skillnader.
2. För att analysera samverkan mellan bakgrundsvariablerna och enkätsvaren bildas 5 tabeller, liknande den i tabell 7 nedan, en för varje bakgrundsvariabel. Därefter görs en mediantest på samtliga kombinationer av bakgrundsvariabler och enkätsvar, sammanlagt $7 \cdot 5 = 35$ stycken, för att få fram de bakgrundsvariabler som ger signifikant skillnad med de olika enkätsvaren. Dessa analyseras därefter närmare.

¹ Antalet kombinationer blir $5 \cdot 2 \cdot 3 \cdot 6 \cdot 5 = 900$.

Tabell 7. Samverkan mellan utbildning och enkätsvar.

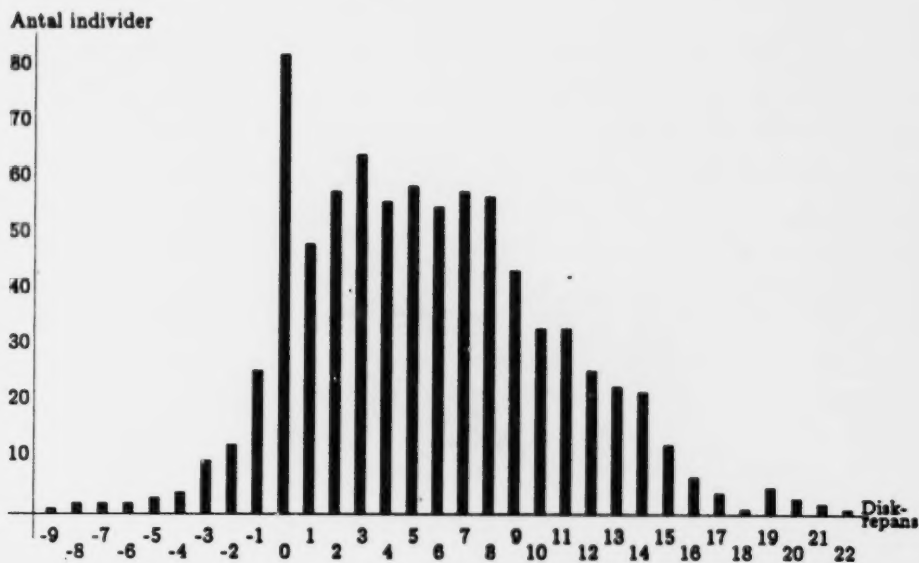
	Barnskötare	Förskollärare	Fritidspedagog
Brukar göra			
Skulle vilja göra			
Engagemang			
Glädje			
Osäkerhet			
Värme			
Irritation			

5. RESULTAT

Resultatredovisningen är uppdelad i två delar. En del redovisar resultatet av diskrepansen mellan brukar göra och skulle vilja göra. Den andra delen redovisar samverkan mellan enkätsvar och bakgrundsvariabel.

5.1 Diskrepans

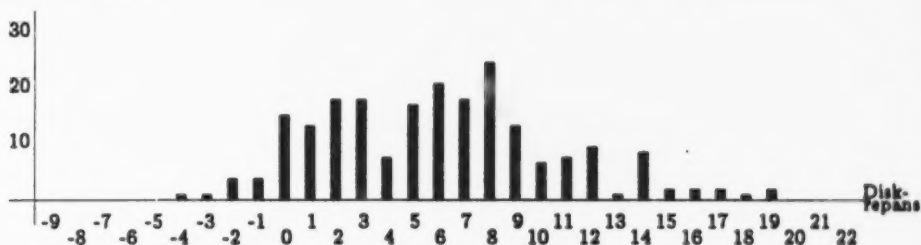
Diskrepansen för alla 10 frågorna kan teoretiskt variera mellan + 30 och - 30. Så stor var inte variationen i diskrepans i undersökningen. För hela materialet varierar diskrepansen mellan - 9 och + 22 enligt histogram i figur 2 nedan.



Figur 2. Diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra för hela materialet. N = 857, Median = 5.1.

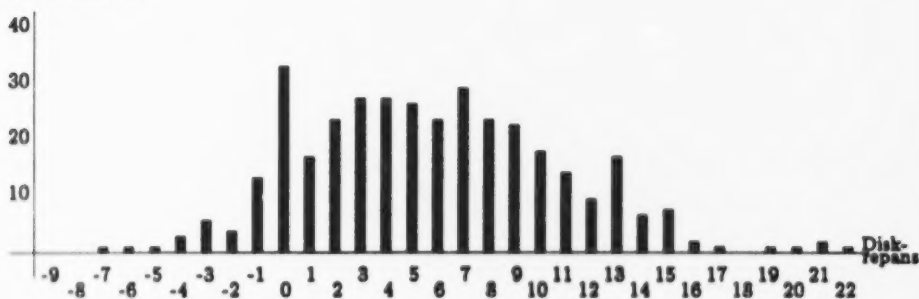
Huvudparten har således flyttat från kontrollerande brukar göra till autonomt skulle vilja göra. De extremfall som finns -9 - -5 samt 16 - 22 är jämnt spridda med avseende på de olika bakgrundsvariablerna. Även mönstret ser ut på ett liknande sätt, med en topp kring 0 och för övrigt approximativ normalfördelning för i stort sett alla bakgrundsvariablerna. Histogram över diskrepansens samverkan med åldern visas i figur 3 - 5 nedan, dels för att denna bakgrundsvariabel uppvisar signifikant skillnad mellan de olika medianerna, se tabell 8 nedan, och dels för att åldersgruppen < 25 år uppvisar ett avvikande svarsmonster.

Antal individer



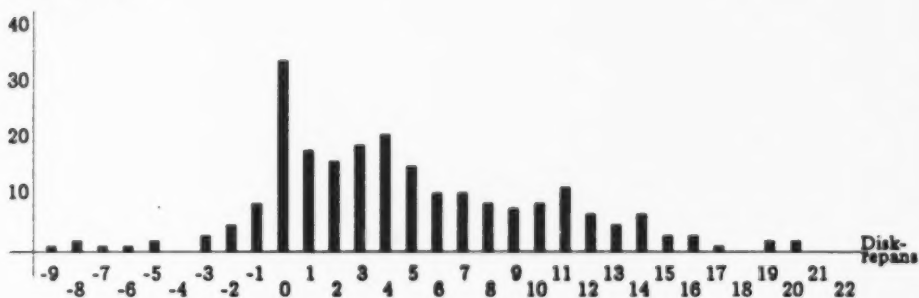
Figur 3. Diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra för åldersgruppen < 25 år.
N = 229, Median = 5.98.

Antal individer



Figur 4. Diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra för åldersgruppen 26 - 35 år.
N = 384, Median = 5.43.

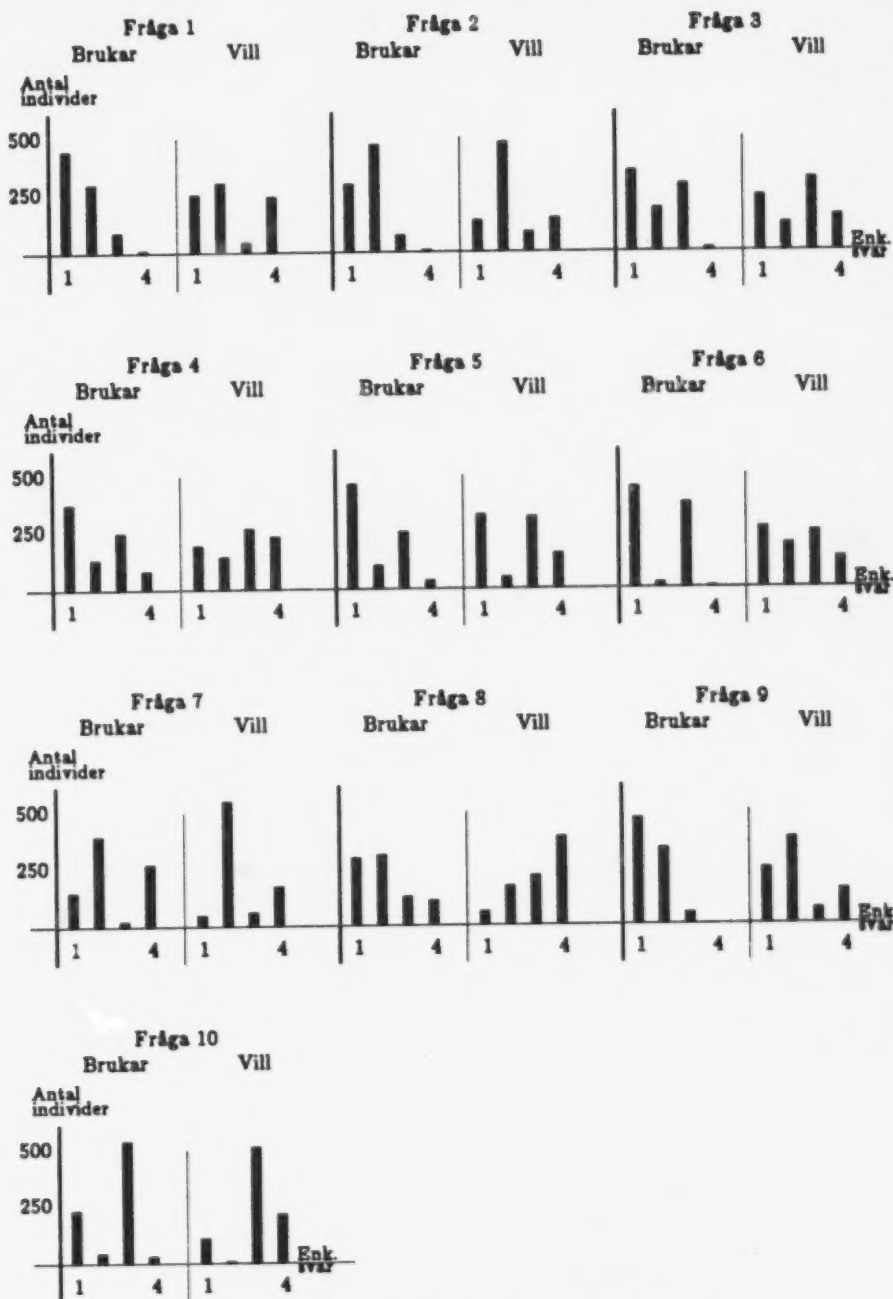
Antal individer



Figur 5. Diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra för åldersgruppen > 35 år.
N = 244, Median = 3.77.

Figur 4 och 5 uppvisar som synes mönster liknande det för hela populationen i figur 2, ovan, medan figur 3, dvs åldersgruppen < 25 år har ett annorlunda mönster, framförallt saknas toppen för diskrepansen $= 0$.

Om man går in och studerar hur förflyttningarna från brukar göra till skulle vilja göra ser ut för varje fråga fås, för hela materialet, följande 20 histogram. X-axeln visar antal individer på samma sätt som i histogrammen ovan.



Figur 6. Svarsmönster på attitydfrågorna för hela populationen.

För varje fråga visas i figur 6 hur många individer som svarat 1, 2, 3 respektive 4 dels på brukar göra och dels på skulle vilja göra. Ett svarsmönster som t ex Fråga 1 - Brukar tyder på att man på fråga 1 svarat att man brukar vara mer nuinriktad i sitt sätt mot barnen, medan ett svarsmönster som Fråga 8 - Vill visar på att man svarat att man vill vara framtidsinriktad. På alla frågor, utom Fråga 7, har man svarat att man vill vara mer framtidsinriktad än man brukar vara.

Medianen för diskrepansen såsom den varierar med bakgrundsvariablerna framgår av nedanstående tabell.

Tabell 8. Samverkan mellan bakgrundsvariabler och diskrepans.

Bakgrundsvariabel	Median	Antal individer	χ^2
Utbildning:			3.049
Barnskötare	5.40	321	
Förskollärare	4.48	255	
Fritidspedagog	5.43	95	
Egna barn	4.65	488	3.808
Inga barn	5.68	369	
Ålder:			16.338***
< 25 år	5.98	339	
26 - 35 år	5.43	384	
> 35 år	3.77	344	
Total anställningstid:			5.717*
=< 3 år	5.91	398	
> 3 år	4.74	581	
Totalt	5.12	857	

*** Signifikant på 0.1%-nivån. * Signifikant på 5%-nivån

Mediantest har utförts med avseende på bakgrundsvariabel. Även kombinationerna¹ har mediantestat. Två variabler gav signifikant diskrepansskillnad nämligen bakgrundsvariablerna Ålder och anställningstid inom barnomsorgen. Med ett χ^2 värde på 16.226 och 2 frihetsgrader fås för Ålder signifikans på 0.1%-nivån. Åldersgruppen > 35 år har således mindre diskrepans mellan brukar och skulle vilja göra. För total anställningstid inom barnomsorgen fås för 1 frihetsgrad ett χ^2 värde på 5.717, vilket ger signifikans på 5%-nivån. De som varit anställda längre än 3 år har mindre diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra.

5.2 Samverkan mellan bakgrundsvariabel och enkätsvar

Medianerna för hela enkätaterialet framgår av tabell 9 nedan.

Tabell 9. Medianer för hela populationen.

Enkätfråga	Median	Antal individer
Brukar göra	19.59	887
Skulle vilja göra	24.90	865
Engagemang	8.39	911
Glädje	6.27	912
Osäkerhet	1.17	886
Värme	6.16	913
Irritation	1.77	899

Skillnaden mellan brukar och skulle vilja, dvs diskrepansen, har testats med Wilcoxon Matched-Pairs Signed-Ranks Test (se SPSS, 1979, s 228). Skillnaden är signifikant på 0.01%-nivån. Mediantest mot samtliga bakgrundsvariabler ger χ^2 värden enligt tabell 10 nedan.

¹ Kombination 1 = Utbildning + barnomsorgstid. Kombination 2 = Ålder 28 - 35 år + barn.

Tabell 10. Mediantest. Bakgrundsvariabler mot enkätsvar. χ^2 värden.

Enkätfråga	Utbildn. ¹	Egna barn ³	Ålder ¹	Anst.tid ³	Daghemstyp ²
Brukar göra	4.265	1.833	14.387***	1.184	9.048
Skulle vilja göra	1.624	0.002	0.051	0.287	1.108
Engagemang	10.528**	3.871*	8.708**	4.843*	5.842
Glädje	15.813***	0.074	12.911***	0.070	8.188
Osäkerhet	8.004*	0.077	0.322	6.530**	3.306
Värme	3.284	0.767	3.497	0.104	3.588
Irritation	3.226	22.473***	26.873***	2.391	7.228

¹ 2 frihetsgrader *** Signifikans på 0.1%-nivån² 4 frihetsgrader ** Signifikans på 1%-nivån³ 1 frihetsgrad * Signifikans på 5%-nivån

Medianen för de olika bakgrundsvariablerna framgår av tabellerna 11 till 15. De enkätfrågor som har signifikant skillnad skrivs med kraftigare stil.

Tabell 11. Samverkan mellan utbildning och enkätsvar. Medianer.

Enkätfråga	Barnskötare	Förskollärare	Fritidspedagog
Brukar göra	19.58	19.87	19.12
Skulle vilja göra	25.35	24.62	24.56
Engagemang**	8.19	8.29	8.98
Glädje***	6.47	6.32	5.87
Osäkerhet*	1.19	1.04	1.33
Värme	6.26	6.21	5.94
Irritation	1.74	1.80	1.94

* Signifikant på 5%-nivån ** Signifikant på 1%-nivån *** Signifikant på 0.1%-nivån

Utbildning ger signifikant skillnad för enkätfrågorna engagemang, glädje och osäkerhet. Fritidspedagoger upplever mindre glädje men större engagemang i sitt arbete än barnskötare och förskollärare. Skillnaden för glädje är signifikant på 0.1%-nivån medan skillnaden i engagemang är signifikant på 1%-nivån. På 5%-nivån har vi även signifikant skillnad i osäkerhet.

Förskollärare känner sig mindre osäkra än de båda andra yrkesgrupperna. Fritidspedagogerna känner sig mest osäkra.

Tabell 12. Samverkan mellan att ha egna barn och enkätsvar. Medianer.

Enkätfråga	Egna barn	Inga egna barn
Brakar göra	19.74	19.33
Skulle vilja göra	24.86	24.94
Engagemang*	8.54	8.20
Glädje	6.26	6.30
Osäkerhet	1.18	1.15
Värme	6.10	6.23
Irritation***	1.30	2.08

* Signifikant på 5%-nivån *** Signifikant på 0.1%-nivån

Personer som har egna barn upplever mindre irritation i arbetet. Skillnaden är signifikant på 0.1%-nivån. Vidare känner personer utan egna barn sig mindre engagerade än personer med barn. Skillnaden är signifikant på 5%-nivån.

Tabell 13. Samverkan mellan ålder och enkätsvar. Medianer.

Enkätfråga	< 25 år	26 - 35 år	> 35 år
Brakar göra***	18.92	19.38	20.37
Skulle vilja göra	25.03	24.97	24.50
Engagemang*	8.06	8.40	8.67
Glädje***	6.48	6.06	6.48
Osäkerhet	1.10	1.15	1.17
Värme	6.27	6.05	6.22
Irritation***	2.08	1.92	1.39

* Signifikant på 5%-nivån *** Signifikant på 0.1%-nivån

Ålder är den bakgrundsvariabel som ger flest signifikanta skillnader. Brakar göra visar på att

man brukar vara mindre kontrollerande ju äldre man blir. Glädje känner man minst av i åldern 26 - 35 år, medan åldersgruppen > 35 år upplever mindre irritation än de övriga. Samtliga dessa skillnader är signifikanta på 0.1%-nivån. På nivån 5% ger engagemanget signifikant skillnad. Ju äldre man är desto mer engagerad känner man sig.

Tabell 14. Samverkan mellan anställningstid inom barnomsorgen och enkätsvar. Medianer.

Enkätfråga	= < 3 år	> 3 år
Brukar göra	19.21	19.75
Skulle vilja göra	25.15	24.74
Engagemang*	8.63	8.37
Glädje	6.23	6.29
Osäkerhet**	1.28	1.17
Värme	6.21	6.13
Irritation	1.94	1.66

* Signifikant på 5%-nivån ** Signifikant på 1%-nivån

Inte förvånande minskar osäkerheten med anställningstiden. Skillnaden är signifikant på 1%-nivån och visar att man känner sig mindre osäker när man varit anställd > 3 år. Vidare upplever man lägre engagemang när man varit anställd > 3 år. Här är skillnaden signifikant på 5%-nivån.

Tabell 15. Samverkan mellan typ av daghem och enkätsvar. Medianer.

Enkätfråga	Korridor	Hemvist	Lägenhet	Lekhall	Udda
Brukar göra	20.05	19.02	19.50	19.96	18.00
Skulle vilja göra	24.59	24.97	25.27	24.75	24.88
Engagemang	8.47	8.21	8.67	8.36	8.14
Glädje	5.92	6.45	6.10	6.42	6.33
Osäkerhet	1.13	1.21	1.20	1.14	1.14
Värme	5.98	6.20	6.02	6.36	5.83
Irritation	1.62	1.95	1.84	1.58	1.74

I inget fall leder typ av daghem till någon signifikant skillnad, på 1% eller 5%-nivån. Brukar göra ger signifikans på 6%-nivån och glädje på 8%-nivån.

5.3 Resultatsammanfattning

Sammanfattningsvis har följande signifikanta resultat uppkommit.

1. Diskrepansen mellan brukar göra och skulle vilja göra. Personal äldre än 35 år har mindre diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra än den yngre personalen. Diskrepansen är positiv, dvs medianen för summan av skulle vilja göra är större än medianen för summan av brukar göra. Man handlar mer nuinriktat än man skulle vilja göra. Personal anställd inom barnomsorgen längre tid än 3 år har mindre diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra än personal antäld 3 år eller mindre.
2. Samverkan mellan enkätsvar och bakgrundsvariabler. Här framkom 10 signifikanta skillnader fördelade på 4 bakgrundsvariabler och 5 enkätfrågor.

Utbildning

Fritidspedagoger upplever mindre glädje men större engagemang i sitt arbete än barnskötare och förskollärare. Vidare känner förskollärare sig mindre osäkra än de båda andra yrkesgrupperna.

Att ha egna barn

Personer som har egna barn upplever mindre irritation i arbetet. Vidare kän-

ner personer utan egna barn sig mindre engagerade än personer med barn.

Ålder

Ålder är den bakgrundsvariabel som ger flest signifikanta skillnader. Man blir mindre kontrollerande men också mer engagerad ju äldre man blir. Glädje känner man minst av i åldern 26 - 35 år, medan åldersgruppen > 35 år upplever mindre irritation än de övriga.

Anställningstid

De som varit anställda mer än 3 år upplever lägre engagemang än de nyanställda. Vidare känner de som varit anställda 3 år eller mindre större osäkerhet inför arbetet än de som varit anställda längre.

Daghemstyp

Ger inga signifikanta skillnader på 5%-nivån eller mindre.

6. RESULTATDISKUSSION

Först diskuterar jag mätinstrumentet, därefter diskrepansen mellan brukar göra och skulle vilja göra, jag kommer då också in på uppfostringsattityderna. Därefter diskuteras samverkan mellan bakgrundsvariablerna och enkätsvaren och slutligen görs en kort summering.

6.1 Mätinstrumentet

Vad som tydligast framgår av resultaten är, tycker jag, de mycket små skillnader som uppkommer. Om man studerar hur stor spridningen av medianvärden, kring populationens median, är för de olika bakgrundsvariablerna finner man att bara två enkätfrågor ger spridning större än 10%, nämligen Irritation och Osäkerhet¹. Alla övriga enkätfrågor ger mindre spridning kring medianen. De uppkomna skillnaderna är således förhållandevis små. Det mätinstrument som använts i undersökningen ger alltså väldigt stabila svarsmönster. Man kan därför anta att de som svarat lyckats uppfatta enkätfrågorna lika, och att mätinstrumentet har god reliabilitet.

Uppfostringsattitydinstrumentets två delar, brukar göra och skulle vilja göra, gav bara en signifikant skillnad. Detta beror nog till stor del på att här har 10 frågor använts för att skapa ett medianvärde, och att därför olikheter i vissa detaljer tar ut varandra. Detta märks framförallt då man detaljstuderar svaren på de olika frågorna, figur 6, där man har stor spridning mellan de olika alternativen 1 2 3 eller 4. Ändå får man alltså nästan samma median för de båda alternativen brukar göra och skulle vilja göra oberoende av vilken bakgrundsvariabel man tittar på. Detta får anses mycket positivt, då ju just ett av syftena med många frågor är att jämnar ut detaljolikheter till förmån för ett helhetsmått.

Diskrepansen mellan brukar göra och skulle vilja göra såsom den framgår av figur 2 tyder på att mätinstrumentet lyckats i sin avsikt att fånga både verklig attityd och idealuppfattning. Skillnaden mellan brukar göra och skulle vilja göra är signifikant på 0.01%-nivån.

Den del av enkäten som gav flest signifikanta skillnader var engagemang, där fyra av de fem bakgrundsvariablerna visade på signifikant skillnad. Dessa frågor appellerar till personalens vil-

¹ För Osäkerhet är spridningen störst för bakgrundsvariabeln utbildning +/-11%, se tabell 11. Irritation däremot uppvisar stor spridning, för bakgrundsvariabeln ålder -27% respektive +15%, för bakgrundsvariabeln att ha egna barn +/-15% samt slutligen för bakgrundsvariabeln anställningstid inom barnomsorgen -27% respektive +12%.

ja att ställa upp när arbetet inte kräver det, och här kommer alltså fritiden in i bilden. Det är ju glädjande att se att medianen blev drygt 8, när max poäng var 12. Det kan dock även vara så att man känner att man inte kan svara att man inte tycker om barn när det är barn man jobbar med.

Känslotermometrarna ger också stort utslag, tre termometrar ger två signifikanta skillnader var. Vidare finns den största spridningen mellan medianvärden hos känslotermometrarna, nämligen för Irritation. Detta beror nog till stor del på att varje enskilt mätvärde vägs in i analysen och således direkt påverkar medianen.

Sammanfattningsvis tycker jag att ovanstående tyder på att mätinstrumentet har god inre validitet och reliabilitet.

6.2 Diskrepansen mellan brukar göra och skulle vilja göra.

Diskrepansen har ett medianvärde på 5.1 vilket alltså innebär att man skulle vilja vara lite mer framtidsinriktad än vad man är. Histogrammet figur 2 visar att spridningen är approximativt normalfördelad kring 5, dock med en mycket markant topp vid 0. Detta beror antingen på att en del har genomskådat även intentionen att fånga både en idealuppfattning och en verklig och bara vill ge idealuppfattningen, eller också beror den på att man verkligen lyckas handla som man vill och inte känner att man skulle vilja handla speciellt annorlunda.

Om man tittar på diskrepansen mot bakgrundsvariablerna finner man att två bakgrundsvariabler ger en signifikant skillnad. Den ena är åldern som ger en signifikant skillnad, och att man upplever en betydligt mindre diskrepans om man är äldre än 35 år. Skillnaden mellan de olika ålderskategorierna är signifikant på 0.1%-nivån. Tittar man på hela materialet finner man att åldersgruppen > 35 år har ett medianvärde som är 26% lägre än medianen för hela populationen. Det verkar alltså rimligast att anta att det verkligen är så att man lyckats bli den man vill, dvs man handlar som man känner att man skulle vilja.

Detta att man hittar sig själv med åren kan förklara vad som avspeglar sig i diskrepanshistogrammet för ålderskategorin < 25 år. Här finner man en betydligt större spridning än för de andra ålderskategorierna. Dessutom är inte diskrepansen 0 vanligast. Detta tyder på att den yngre personalkategorin fortfarande letar efter en stil, ett sätt att vara mot barnen.

Om man tittar på medianvärdena för brukar göra och skulle vilja göra för de olika ålderskategorierna, tabell 13, finner man där att ålderskategorin > 35 år är den som är mest framtidsinriktad, medan ålderskategorin < 25 år är minst framtidsinriktad, mest kontrollerande. Denna skillnaden är dessutom signifikant på 0.1%-nivån. Skillnaden mellan de olika åldersalternativens svar på skulle vilja göra skiljer sig inte nämnvärt. En hypotes kunde här vara att det är anställningstiden som är avgörande snarare, än åldern, och således att de i åldern > 35 år är de som varit längst anställda. Därför har jag för ålderskategorin > 35 år mediantestat diskrepansen mot anställningstiden. Skillnaden var dock inte signifikant mellan de olika anställningstiderna¹.

Vidare testade jag hypotesen att åldersgruppen < 25 år skulle uppleva mindre diskrepans om man har egna barn. Inte heller denna hypotes fick signifikant skillnad². Man kan troligen därför sluta sig till att åldern gör att man blir mer stabil och handlar mer framtidsinriktat.

Den andra bakgrundsvariabel som ger signifikant diskrepans är anställningstid inom barnomsorgen. Här visar det sig att de som varit anställda längst, > 3 år, upplever en mindre diskrepans mellan brukar göra och skulle vilja göra, än de som är nyanställda. Detta är inte ett särskilt förvånande resultat. Om man tittar på medianvärdena för de olika anställningstiderna får man förvisso ingen signifikant skillnad, men förklaringen till att man får signifikant skillnad i diskrepans synes bero på att man som nyanställd har sina illusioner kvar, men inte riktigt kan leva upp till dom samt att man med ökande anställningstid förvisso blir mindre kontrollerande men även mer "realistisk" och tror sig inte kunna ge så mycket frihet som den nyanställda.

Studerar man diskrepansen fråga för fråga, figur 6, ser man tydligt hur svaren fördelar sig. Vad som utifrån medianerna, som diskuterats tidigare, borde vara ett rimligt svarsmönster är ett liknande det i frågorna 3,4 eller 8. Där man har ett någorlunda jämnt men ändå "vänstertungt", dvs kontrollerande, brukar göra mönster, som övergår i ett "högertungt", dvs mindre kontrollerande skulle vilja göra mönster. Fråga 7 är den enda av frågorna som uppvisar ett svagt mindre-mot-merkontrollerande svarsmönster.

Intressant att notera är den glugg för skulle vilja göra = 3 som finns på frågorna 1,2 och 9. Detta måste innebära att man hoppar två steg eller mer på dessa frågor, när man går från brukar göra till skulle vilja göra. Samma sak gäller fråga 10, fast denna gång är gluggen vid skulle

$$^1 \chi^2 = 0.002$$

$$^2 \chi^2 = 1.379$$

vilja göra = 2. Jag har förgäves försökt finna något samband mellan denna glugg och bakgrundsvariablerna men inte funnit något speciellt utmärkande. Kan det bero på Likert-skalan? Uppvisar den kanske svarsmönster liknande detta för vissa typer av frågor? Detta är två frågor som jag lämnar till eftervärlden.

6.3 Samband mellan bakgrundsvariablerna och enkätfrågorna.

Det allra mest slående resultatet är enligt min mening den totala avsaknanden av skillnad mellan medianerna på uppfostringsattitydfrågorna, brukar göra och skulle vilja göra, för de olika utbildningarna. Detta tyder på att antingen lyckas man väldigt väl klargöra förhållningssätt och attityder hos eleverna på barnskötarlinjen, förskollärlinjen och fritidspedagoglinjen eller också är det daghemmet som starkast formar individen.

Om det sistnämnda alternativet var riktigt, borde jag fått signifikant skillnad på samverkan mellan anställningstid inom barnomsorgen och uppfostringsattitydfrågorna. Så är dock inte fallet, utan även här saknas signifikant skillnad. Den skillnad som finns rörande medianerna för uppfostringsattitydfrågorna gäller åldern och kommenterades i avsnittet om diskrepans, ovan.

Fortsättningsvis behandlas materialet bakgrundsvariabelvis, med början på utbildning.

Utbildning, se tabell 11, ger signifikanta skillnader för Engagemang, Glädje och Osäkerhet. Att fritidspedagogerna uppger ett större engagemang, dvs de ställer hellre upp på sin fritid eller går ifrån t ex en rast än de övriga yrkeskategorierna, tror jag hänger samman med att de har hand om de lite äldre barnen. Relationen är här mer "kompis" och man har mer utbyte av att gå ifrån rasten eller ta sig an på fritiden. Att barnskötarna uppger ett mindre engagemang kan hänga samman med den diskussion om raster som drevs av facket 80/81. Man beslöt då att barnskötarna inte längre fick räkna sin lunch med barnen som rast utan man införde extra raster, och förlängde således arbetsdagen. Detta ledde kanske till att barnskötarna känner att om inte "dom" kan ställa upp varför skall då jag, och således uppger sig känna ett lägre engagemang.

Att fritidspedagogerna uppger sig känna mindre glädje än de båda andra yrkeskategorierna kan ha sin förklaring i att de mindre barnen, som i större utsträckning handhas av barnskötarna och förskollärarna ger upphov till fler och starkare positiva känslouttryck, mer beröm och kroppskontakt, vilket ju gör att man känner glädje.

Osäkerheten slutligen hänger troligen samman med att större barn är mer krävande, ställer fler och svårare krav, än de mindre barnen som man lättare kan avleda och "kontrollera". Detta leder till att fritidspedagoger känner sig mer osäkra än barnskötare och förskollärare. Skillnaden i osäkerhet är dock bara signifikant på 5%-nivån och således inte lika säker som de båda andra skillnaderna. En alternativ hypotes är att fritidspedagogerna känner sig osäkra därför att de i arbetslaget tvingas jobba med mindre barn som de inte är utbildade för och därför känner sig osäkra. Denna hypotes kan inte testas på grund av att det inte finns tillräckligt många fritidspedagoger på de olika avdelningarna, utan nästan alla finns på avdelningar med större barn.

Sammanfattningsvis har jag funnit rörande utbildning, att det inte är själva utbildningen i sig som ger skillnad, utan arbetsuppgifterna. Detta är vad som även framkommit i en del tidigare undersökningar (Tizard et al, 1976; Gartland & White, 1980; Clift et al, 1980). Det faktum att fritidspedagogerna har hand om de lite större barnen gör dem mer osäkra och mer engagerade men skänker dem mindre glädje än barnskötare och förskollärare.

Att ha egna barn, se tabell 12, gav signifikant skillnad på enkätfrågorna Engagemang och Irritation. Irritation var den fråga som gav starkast signifikans. Att ha egna barn gör att man känner sig mindre irriterad än om man inte ha egna barn. Detta måste naturligtvis bero på att man har en annan vana vid barn. Toleransgränsen för vad som irriterar höjs därmed, man reagerar inte längre så starkt på barnens stöj och stim och känner därmed mindre irritation.

Det kunde emellertid även vara tvärtom så att de personer som har egna barn i samma ålder som daghemsbarnen, är så trötta på barn att de blir irriterade för minsta småsak, eftersom de aldrig blir fria från barn, varken hemma eller på jobbet. Detta var en av anledningarna till att jag gjorde mediantester av ålderskategorin 26 - 35 år mot bakgrundsvariabeln barn. Jag fick dock inga signifikanta skillnader i irritation¹ här, utan slutsatsen måste nog bli den att daghemspersonal med egna barn, oavsett ålder på de egna barnen, känner sig mindre irriterade.

Jag fick även en signifikant skillnad på enkätfrågan engagemang. Denna skillnad var inte lika signifikant som den ovan, men slutsatsen blir i stort densamma. Att ha egna barn innebär att man vänjer sig, man förstår bättre hur viktigt det är för barnen att man i alla situationer ställer upp. Har man egna barn ser man tydligt vädan av att en dag inte riktigt orka. Barnen blir då genast betydligt mer krävande och pochar på uppmärksamhet, vilket bara leder till ännu besvärligare situationer.

¹ Inte heller de andra enkätfrågorna gav några signifikanta resultat beroende på att man har egna barn, för ålderskategorin 26 - 35 år.

Slutsatsen blir den att de som har egna barn blir mer vana vid barn och därmed får större förståelse för barn, bättre kan leva sig in i barnens värld.

Ålder, se tabell 13, är den bakgrundsvariabel som ger flest signifikanta skillnader i medianvärde på de olika enkätfrågorna. Det var dessutom bara bakgrundsvariabeln ålder som gav signifikant skillnad på uppfostringsattitydfrågorna. Detta diskuterades närmre ovan under rubriken diskrepans. Resultatet här var det att man blir mer framtidsinriktad ju äldre man blir.

Termometern Glädje visar att ålderskategorin 26 - 35 år upplever signifikant mindre glädje i sitt arbete än de som är yngre eller äldre. Det är alltså så att man som ung och ny känner större glädje, men att denna sen dämpas en aning, av någon anledning, och att man sen på gamla da'r återigen upplever stor glädje. Jag vill här återigen passa på att poängtera att det är små skillnader det rör sig om. Det är inte så att man i ålders 26 - 35 år går omkring och känner ångests och förtvivlan, man känner stor glädje inför arbetet även här, medianen är 6 och maximum 8. Detta gäller för övrigt alla resultat, skillnaderna är små.

Anledningen till att man i åldern 26 - 35 känner mindre glädje skulle kunna vara att man har barn i samma ålder som daghemsbarnen, och att man därmed får det mesta av sin belöning och sin glädje inför barn hemma. Som jag nämnt tidigare, se fonoten på föregående sida, så ger inte åldersgruppen 26 - 35 år någon skillnad i svar på enkätfrågorna beroende på om man har barn eller inte.

Den andra känslotermometern som gav signifikant skillnad var Irritation. Här är det så att ju äldre man blir desto mindre irritation känner man inför arbetet. Detta förklaras naturligtvis också av att man blir mer erfaren och alltså mer van vid barn. Vidare är det så att andelen med barn ökar, från 8% i åldern < 25 år, 64% i åldern 26 - 35 år och slutligen 91% för ålderskategorin > 35 år. Detta betyder att bakgrundsvariabeln att ha egna barn starkt påverkat resultatet för känslotermometertermometern Irritation.

Även engagemanget gav en viss skillnad för bakgrundsvariabeln ålder.

Att man är mer engagerad ju äldre man är tror jag har samma förklaring som förklaringen till att man blir mer framtidsinriktad ju äldre man blir. Man blir helt enkelt mer erfaren och får större förståelse för barns behov.

Sammanfattningsvis verkar det alltså vara så att man blir mer van och får större förståelse för barn ju äldre man blir. Detta resulterar i att man ställer upp mer och känner sig mindre irrite-

rad, vidare att man är mer framtidsinriktad, mindre kontrollerande, i sitt förhållningsätt mot barnen. Samma resultat fick Tizard et al (1976) rörande vad som kallas assistenter, nämligen att de äldre utövade mindre kontroll och gav mer information än de yngre.

Däremot verkar det inte vara så som Schill (1973) tror att en auktoritär uppfostran skulle påverka ens attityd så att man får svårare att ge autonomi. Snarare verkar det som om man i större utsträckning revolterar mot en auktoritär uppfostran och tänker "Så skall verkligen inte jag göra!". Det kan naturligtvis även vara så att man ändrat utbildningen så mycket nu att den inte ger samma förståelse som förr, eller att det inte är någon skillnad på uppfostran då och nu. Jag tror dock snarast att det är så att den egna uppfostran inte spelar någon avgörande roll för den äldre ålderskategorin, utan att dessa så att säga "frigjort" sig från sin egen uppfostran.

Anställningstid inom barnomsorgen, se tabell 14, visar att osäkerheten minskar samt att man upplever mindre engagemang med ökande anställningstid. Att osäkerheten minskar tycker jag är ett ganska självklart resultat, man blir helt enkelt mer "varm i kläderna".

Det minskande engagemanget däremot innebär att man blir mindre benägen att ställa upp på barnen på sin fritid och sina raster ju längre man varit anställd. Detta kan synas förvånande då ju övriga resultat pekat på att man blir mer engagerad ju mer erfarenhet man får av barn. Det är emellertid inte nödvändigtvis så att man finner flest äldre, > 35 år, personer med barn inom kategorin anställd inom barnomsorgen längre än 3 år, utan det finns troligen ett stort antal som är yngre och saknar egna barn.

Sammanfattningsvis gör anställningstiden att man blir mindre osäker i sitt arbete, medan det antagligen är så att engagemanget mest påverkas av ålder och om man har egna barn.

Daghemstyp, se tabell 15, är den enda bakgrundsvariabel som inte ger någon signifikant skillnad mot någon enkätfråga. Detta tyder på att det inte är daghemstypen som formar arbetssättet och känslorna inför arbetet. Emellertid betyder det inte att inte daghemmet påverkar. Det är tvärtom väldigt troligt att daghemmet formar klimatet.

6.4 Kort sammanfattning

Det mest slående resultatet tycker jag är den stora inverkan som åldern har. Det är i åldersgruppen > 35 år som man finner de mest stabila, framtidsinriktade och engagerade personer-

na. Dessa upplever dessutom betydligt mindre irritation än övriga.

Ett annat intressant resultat är att det är arbetsuppgifterna snarare än utbildningen som leder till skillnad i enkätsvar.

Den större förståelse som det ger att ha egna barn kan troligen delvis förklaras med att dessa är äldre än de utan barn. Men delvis innebär det att om man har egna barn så blir man mer van, och får större förståelse för barn.

Naturligtvis räcker det inte med en enkätundersökning om man vill få en rättvis bild av daghems klimatet, utan föreliggande undersökning bör kompletteras med observationer och intervjuer. Detta är också vad som nu sker, och delvis redan skett, inom projektet daghems klimat.

7. REFERENSER

Beker, J. Development of a Professional Identity for the Child Care Worker. *Child Welfare*, Vol. LIV, No. 6, 1975.

Broady, D. *Den dolda läroplanen*. Järfälla, 1981.

Clift, P, Cleave, S. & Griffin, M. *The Aims, Role and Development of Staff in the Nursery*. Windsor: NFER Publishing Company, Darville House, 1980.

Ekholm, B, Ekholm, M. & Hedin, A. *Daghemsklimat. Bakgrund, syfte och mätinstrument*. Linköping: Pedagogiska institutionen, Linköpings universitet, 1981.

Ekholm, B, Ekholm, M. & Hedin, A. *Nuvarande eller framtidsinriktat uppföstringsklimat - En analys på daghemsnivå av enkätuppgifter om personalens reaktioner på barnens handlande*. Linköping: Pedagogiska institutionen, Linköpings universitet, 1982.

Evenshaug, O. & Hallen, D. *Barne - og ungdomspsykologi*. Oslo: Fabritius Forlag, 1974.

Flising, B. *Insikt-Målsättning-Handling. En studie av socialisationsprocessen i daghem med utgångspunkt i personalens aktiviteter*. PPsykologexamensarbete. Göteborg: Pedagogiska institutionen, Göteborgs universitet, 1975.

Gartland, C. & White, S. *Children and Day Nurseries*. London: Grand McIntyre Inc, 1980.

Hasselgren, B. *Ways of Apprehending Children at Play. A Study of Pre-school Student Teachers' Development*. Göteborg: Pedagogiska institutionen, Göteborgs universitet, 1982.

Kamii, C. & Devries, R. *Piaget for Early Education*. I: Day, M. C. & Parker, R. (Eds.) *The Preschool in Action. Exploring early childhood programs*. 1977.

Katz, L. Teaching in Preschools: Roles and Goals. *Children*, Vol. 17, No. 2, 1970.

Kursplaner för förskollärarutbildning och fritidsledarutbildning i Jönköping, Malmö, Karlstad, Gävle/Sandviken, Falun/Borlänge, Sundsvall/Härnösand, Borås och Linköping/Norrköping.

Ladberg, G. *Daghem. Förvaringsplats eller barnmiljö?* Verdandi debatt, Prisma, 1974.

Lassbo, G. *Enförsköllärare blir till. En socialisationstudie av 39 förskollärare i slutet av deras första yrkesverksamma termin.* Göteborg: Institutionen för praktisk pedagogik, Göteborgs universitet, 1977.

Lgy70. *Läroplan för gymnasieskolan.* 1970.

Lidholt, B. & Rolander, I. *Lagarbete i förskolan.* Uppsala: Barnpedagogiska institutionen, Uppsala universitet, 1982.

Marton, F, Dahlgren, L, Svensson, L. Säljö, R. *Inläarning och omvärldsuppfattning.* Stockholm: AWE/Gebers, 1979.

Mason, E. J. & Bramble, W. J. *Understanding and Conducting Research. Applications in Education and Behavioral Sciences.* New York: McGraw-Hill, 1978.

Porter, L. W, Lawler, E. E. & Hackman, J. R. *Behavior in Organizations.* New York: McGraw-Hill, 1975.

Prescott, E. Approaches to Quality in Early Childhood Programs. *Childhood Education*, January, 1974.

Reuterberg, S-E. *Icke-parametriska metoder.* Kompendium.

Rubin, K. H. & Hansen, R. Teaching Attitudes and Behaviours of Preschool Personnel: Curriculum Variations. *The Alberta Journal of Educational Research*, Vol. XXII, No 3, 1976.

Schaefer, E. S. A circumplex model for maternal behavior. *Journal of abnormal and social psychology*. 1959:59, sid 228-235.

Schaefer, E. S. & Bell, R. Development of a parent attitude research instrument. *Child Development*, Vol. 29, No. 3, 1958.

Schill, B. *Idéal och realitet i dagens förskolläro-utbildning.* Stockholm: Akademiförlaget, 1973.

SOU 1972:26. *Förskolan, del 1.*

SOU 1981:25. *Bra daghem för små barn.*

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences. User's manual. New York: McGraw-Hill, 1975.

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences. Update 7-9. New York: McGraw-Hill, 1981.

Thorsell, S. *Försök i förskolan.* Stockholm: Liber, 1979.

Tisard, B, Philips, J. & Plewis, I. Staff Behaviour in Pre-school Centres. *J. Child Psychol. Psychiat.* Vol. 17, 1976.

Zimbardo, P. G, Ebbesen, E. B. & Maslach, C. *Influencing Attitudes and Changing Behavior.* Menlo Park: Addison-Wesley, 1977.

INSTRUKTION

I häftet beskriver vi en del situationer av den här typen:

Du sitter tillsammans med 4 barn. Ni gör collage. På bordet finns bara en klisterburk. Pelle har för närvarande läst beslag på burken och då Stina frågar om hon får låna den säger Pelle att det är hans burk och att hon får gå och hämta sin egen.

Du vill gärna lära barnen att dela med sig till varandra.

Hur brukar Du göra?

- 1 () Säger till Pelle att ge burken till Stina.
- 2 () Ta burken och ge den till Stina.
- 3 () Säger att alla barn får ta ur burken.
- 4 () Avvakta och se hur barnen löser det hela.

Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Säger till Pelle att ge burken till Stina.
- 2 () Ta burken och ge den till Stina.
- 3 () Säger att alla barn får ta ur burken.
- 4 () Avvakta och se hur barnen löser det hela.

Läs igenom situationen, frågorna och svarsalternativen (1-4). Kryssa för det svarsalternativ som passar Dig bäst både för frågan "Hur brukar Du göra?" och för frågan "Hur skulle Du vilja göra?"

Observera! Till varje situation finns alltså två frågor.

Ni sitter och tittar på TV. Barnen har krupit upp på litet olika ställen, de flesta sitter med Dig i soffan. Det är ganska trångt och plötsligt hörs ett brak, det är Pelle som har ramlat ner från soffan. Han gråter ljudligt. Du vill gärna att barnen skall lära sig att ta hänsyn till varandra.

22. Hur brukar Du göra?

- 1 () Trösta Pelle och vänta på att de andra barnen självmant skall göra plats för honom i soffan.
- 2 () Trösta Pelle och bereda plats för honom bredvid Dig i soffan.
- 3 () Trösta Pelle och säga till barnen i soffan att bereda honom plats.
- 4 () Trösta Pelle och sätta honom i Ditt knä.

23. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Trösta Pelle och vänta på att de andra barnen självmant skall göra plats för honom i soffan.
- 2 () Trösta Pelle och bereda plats för honom bredvid Dig i soffan.
- 3 () Trösta Pelle och säga till barnen i soffan att bereda honom plats.
- 4 () Trösta Pelle och sätta honom i Ditt knä.

Ni har sått en del blomsterfrön som nu börjar komma upp. Egentligen har ni kommit överens om att turas om med vattningen men Pelle och Stina som hade ansvaret idag verkar helt ha glömt bort det och plantorna slo-
kar oroväckande. Du vill att barnen skall lära sig känna ansvar.

24. Hur brukar Du göra?

- 1 () Konstatera högt inför barnen att blommorna håller på att vissna.
- 2 () Fråga Pelle och Stina om de inte glömt något.
- 3 () Låta blommorna vara tills barnen ser det själva.
- 4 () Säg till Pelle och Stina att de skall vattna.

25. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Konstatera högt inför barnen att blommorna håller på att vissna.
- 2 () Fråga Pelle och Stina om de inte glömt något.
- 3 () Låta blommorna vara tills barnen ser det själva.
- 4 () Säg till Pelle och Stina att de skall vattna.

Tre barn har tagit sina hinkar fulla med sand som de sedan håller på bordet på lekplatsen. De får inte detta eftersom regeln på dagis är att man inte tar sanden från sandlådan. Du vill lära dem följa regler.

26. Hur brukar Du göra?

- 1 () Jag frågar barnen var sanden skall vara.
- 2 () Jag väntar och ser om något annat barn ingriper när barnet sett vad de gjort.
- 3 () Jag säger till dem att ta bort sanden och bära tillbaka den till sandlådan.
- 4 () Jag talar om för barnen att de inte får ha sand på bordet.

27. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Jag frågar barnen var sanden skall vara.
- 2 () Jag väntar och ser om något annat barn ingriper när barnet sett vad de gjort.
- 3 () Jag säger till dem att ta bort sanden och bära tillbaka den till sandlådan.
- 4 () Jag talar om för barnen att de inte får ha sand på bordet.

Ni har varit ute i oktoberrusket och dragit med er grus in i tamburen. Barn och vuxna brukar hjälpas åt med att sopa upp det värsta men just idag har barnen bråttom in för det är ett program på TV som de gärna vill se. Du vill lära dem att känna ansvar.

28. Hur brukar Du göra?

- 1 () Jag hejdar de barn som står i tur att sopa och säger åt dem att göra det klart.
- 2 () Jag säger till barnen att de glömt något.
- 3 () Jag låter det vara osopat tills de själva kommer på att det är för smutsigt.
- 4 () Jag frågar barnen vems tur det är att sopa.

29. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Jag hejdar de barn som står i tur att sopa och säger åt dem att göra det klart.
- 2 () Jag säger till barnen att de glömt något.
- 3 () Jag låter det vara osopat tills de själva kommer på att det är för smutsigt.
- 4 () Jag frågar barnen vems tur det är att sopa.

Ni skall just äta mat. De barn som skall duka för dagen leker fint och det känns inte roligt att avbryta dem. Du vill lära dem att ta ansvar.

30. Hur brukar Du göra?

- 1 () Gå och hämta dem så att de hinner duka innan maten kommer.
- 2 () Lämna det odukat tills maten kommer.
- 3 () Ropa till dem att det är deras tur.
- 4 () Fråga barnen i rummet vems tur det är att duka idag.

31. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Gå och hämta dem så att de hinner duka innan maten kommer.
- 2 () Lämna det odukat tills maten kommer.
- 3 () Ropa till dem att det är deras tur.
- 4 () Fråga barnen i rummet vems tur det är att duka idag.

Fem barn har lekt båt och därvid dragit fram såväl kuddar som en mängd andra smäsaker. Efter leken får de bråttom ut men enligt era regler på dagis bör de först plocka undan efter sig. Du vill lära barnen att följa regler.

32. Hur brukar Du göra?

- 1 () Låta det vara ostädad tills barnen själva förstår att de måste städa.
- 2 () Säger att städningen skall göras men att barnen själva får bestämma när de skall göra den.
- 3 () Säger: "Glöm inte att städa innan ni går ut".
- 4 () Hålla kvar barnen tills de har städad upp efter sig.

33. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Låta det vara ostädad tills barnen själva förstår att de måste städa.
- 2 () Säger att städningen skall göras men att barnen själva får bestämma när de skall göra den.
- 3 () Säger: "Glöm inte att städa innan ni går ut".
- 4 () Hålla kvar barnen tills de har städad upp efter sig.

Idag är det regnigt och barnen har stövlar på sig utomhus. Femåriga Stina har just kommit in, hon sitter på bänken i tamburen och försöker få av sig stövlarna. De sitter litet trångt och Stina börjar gnälla "jag får inte av mig dem, hjälp mig". Du vill att hon skall lära sig klara sig själv.

34. Hur brukar Du göra?

- 1 () Jag ber henne titta på de andra barnen hur de gör.
- 2 () Jag drar av stövlarna.
- 3 () Jag säger till henne att försöka på egen hand.
- 4 () Jag talar om för henne hur hon skall göra.

35. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Jag ber henne titta på de andra barnen hur de gör.
- 2 () Jag drar av stövlarna.
- 3 () Jag säger till henne att försöka på egen hand.
- 4 () Jag talar om för henne hur hon skall göra.

Det är flera barn vid gungorna idag. Pelle sitter på gungan men kan inte själv ta fart. Du står med två andra barn en liten bit därifrån då Du hör Pelle ropa att han vill ha fart. Du vill lära barnen att hjälpa varandra.

36. Hur brukar Du göra?

- 1 () Ropa till barnen: "Pelle behöver hjälp med att få fart på gungan".
- 2 () Säga till Kalle som är i närheten att ge honom fart.
- 3 () Vänta och se om något av barnen reagerar och hjälper honom.
- 4 () Gå och ge honom fart.

37. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Ropa till barnen: "Pelle behöver hjälp med att få fart på gungan".
- 2 () Säga till Kalle som är i närheten att ge honom fart.
- 3 () Vänta och se om något av barnen reagerar och hjälper honom.
- 4 () Gå och ge honom fart.

Efter maten har ni för vana att skölja tallrikarna. Var och en brukar skölja sin tallrik men idag har Stina sprungit sin väg och glömt kvar sin på bordet. Du vill att barnen skall lära sig känna ansvar.

38. Hur brukar Du göra?

- 1 () Gå efter Stina och fråga om hon inte glömt något.
- 2 () Låta tallriken stå kvar tills Stina själv ser den.
- 3 () Ropa att det är någon som glömt sin tallrik.
- 4 () Hämta Stina och säga åt henne att ta bort sin tallrik.

39. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Gå efter Stina och fråga om hon inte glömt något.
- 2 () Låta tallriken stå kvar tills Stina själv ser den.
- 3 () Ropa att det är någon som glömt sin tallrik.
- 4 () Hämta Stina och säga åt henne att ta bort sin tallrik.

Ni är ute på promenad. Du håller Pelle som är minst i handen. Stina och Kalle vill båda hålla i den andra handen. Du vill lära barnen vänta på sin tur.

40. Hur brukar Du göra?

- 1 () Säger: "Bara en i taget. Stina börjar".
- 2 () Låta dem själva komma på hur man skall göra.
- 3 () Säger: "Jag har bara en hand, hur skall vi göra då?".
- 4 () Säger: "Ska ni bråka för ingen hålla i handen".

41. Hur skulle Du vilja göra?

- 1 () Säger: "Bara en i taget. Stina börjar".
- 2 () Låta dem själva komma på hur man skall göra.
- 3 () Säger: "Jag har bara en hand, hur skall vi göra då?".
- 4 () Säger: "Ska ni bråka för ingen hålla i handen".

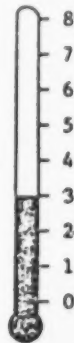
På följande frågor vill vi att Du kryssar för det svarsalternativ som stämmer bäst för Dig.

42. Ni sitter i personalrummet och dricker kaffe. Det är 10 minuter kvar på kafferasten. Två barn störtar in genom dörren och ropar: "Kom, kom, vi har hittat en stor luden grön mask, kom och titta!" Hur pass gärna skulle Du följa med barnen och titta?
- 1 () Jag skulle mycket gärna följa med.
 - 2 () Jag skulle ganska gärna följa med.
 - 3 () Jag skulle ganska ogärna följa med.
 - 4 () Jag skulle mycket ogärna följa med.
43. Du sitter och berättar för några barn att Du har Din lediga eftermiddag i morgon. Du har fått några kassar äpplen och tänker göra mos. Barnen blir intresserade och ett par av dem undrar om de får komma hem till Dig och titta på. Hur pass gärna skulle Du ta emot dem hemma hos Dig?
- 1 () Jag skulle mycket gärna ta emot dem.
 - 2 () Jag skulle ganska gärna ta emot dem.
 - 3 () Jag skulle ganska ogärna ta emot dem.
 - 4 () Jag skulle mycket ogärna ta emot dem.
44. Man har på socialförvaltningen diskuterat möjligheten av att dag-hemspersonal vid behov kunde ställa upp som jourfosterföräldrar (över exempelvis en helg). Skulle Du kunna tänka Dig att ställa upp?
- 1 () Jag skulle mycket gärna ställa upp..
 - 2 () Jag skulle ganska gärna ställa upp.
 - 3 () Jag skulle ganska ogärna ställa upp.
 - 4 () Jag skulle mycket ogärna ställa upp.

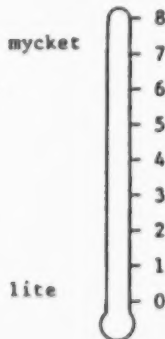
När Du arbetar tillsammans med barnen en vanlig arbetsdag kan Du ha många olika känslor för dem. Tänk Dig att man kunde mäta känslor med olika slags termometrar. En termometer för varje känsla.

Hur mycket skulle de här termometrarna visa för Dig, när det gäller vad Du oftast känner i förhållande till de flesta barnen mitt under en vanlig arbetsdag.

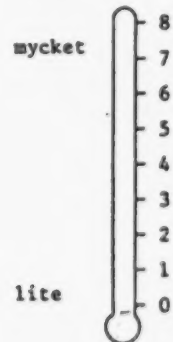
Fyll i termometrarna
så här: →



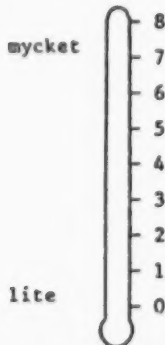
45. IRRITATION



47. OSÄKERHET



46. VÄRME



48. GLÄDJE

